




3 1761 11766130 6



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661306>

Canada

Government
Publications

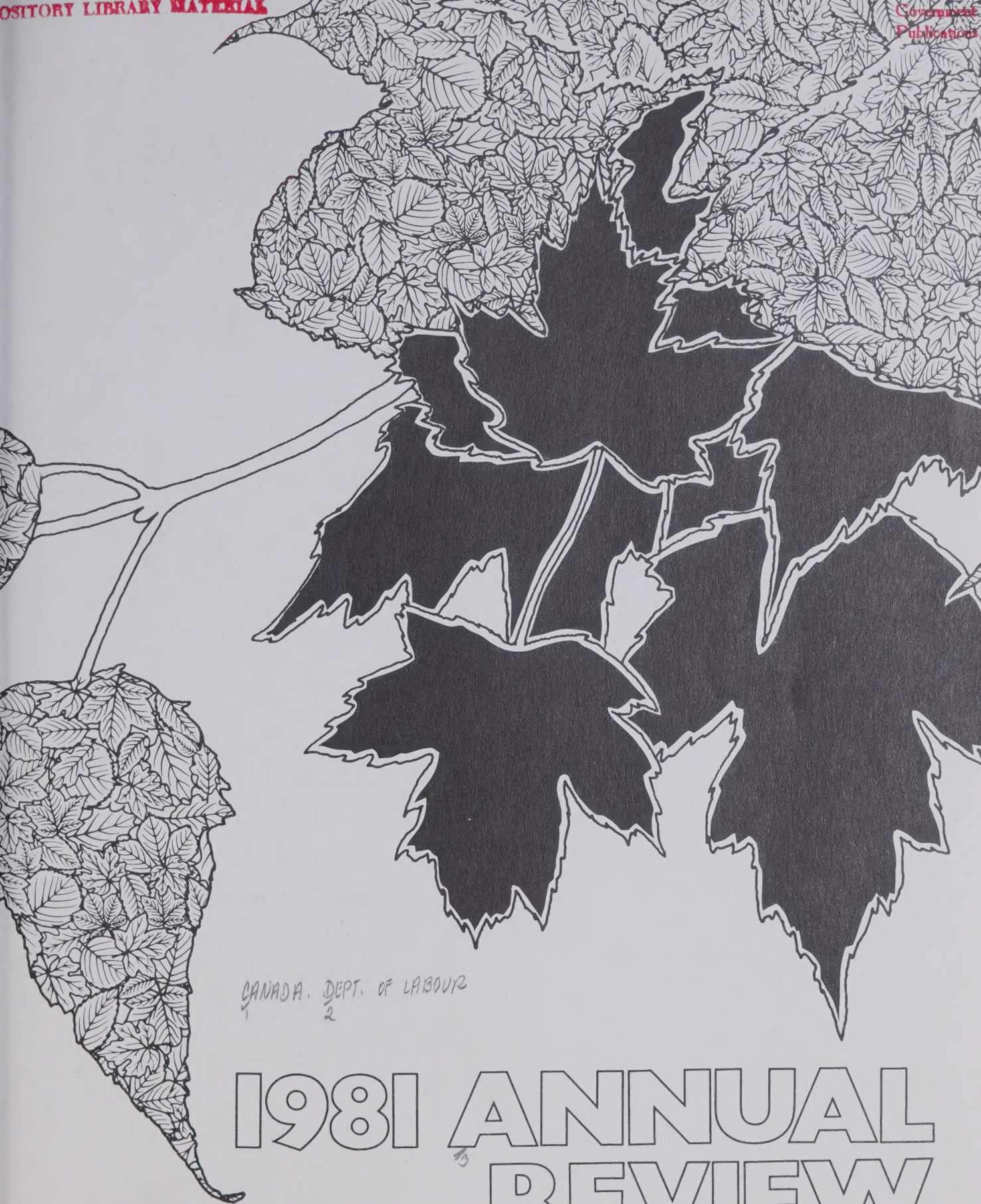
CA1
L
-A55

1981 ANNUAL REVIEW



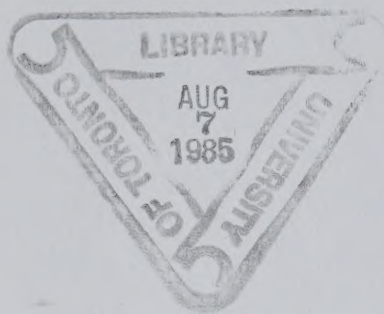
Labour
Canada

Travail
Canada



CANADA. DEPT. OF LABOUR
1 2

1981 ANNUAL REVIEW



**Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia
Minister of Labour, Government of Canada**

Additional copies of the Review may be obtained from:

**Departmental Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-1166**

Photographs

**Cover: Suzanne K. Hanna
Fisheries and Oceans Canada
National Film Board of Canada**

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. L 1-1981

ISBN 0-662-51841-1

Printed in Canada

LABOUR CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable Gerald A. Regan

Executive Assistant, David R. MacDonald
Special Assistant, Mrs. Louise Webb
Departmental Assistant, Mrs. Marie T. Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee

Executive Assistant, Keith Deyell
Administrative Assistant, Mrs. Lillian McGlynn
Special Assistant, Ms. Claudette Lupiano

Women's Bureau

Director, Dr. Ratna Ray

Personnel

Director, J.P. Whitby

Federal Mediation and Conciliation Service

Senior Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

Fitness and Amateur Sport†

Assistant Deputy Minister, Peter B. Lesaux
Director, Sport Canada, Ms. Abigail Hoffman
Director, Fitness Canada, Dr. Jo Hauser
Director, Administration and Program Services, W.A. Delbridge
Director, Promotion and Communications, Lyle Cameron

Policy Co-ordination and Liaison

Assistant Deputy Minister, Robert Armstrong
A/Director, International Relations, François Bastien
Director, Federal/Provincial Relations, Ms. Gloria M. Kunka
Director, Program Evaluation, Gordon Buck
Director, Planning and Liaison, J.N. Carter

Program Development and Central Operations

Assistant Deputy Minister, A. Déom
Director General, Central Analytical Services, Dr. R.W. Crowley
Director, Labour Data, V. Johnston
Director, Economic Analysis, Mark Mueller
Director, Library and Legislative Analysis, J.P. Whitridge

Director, Employment Relations and Conditions of Work, D.J. Baldwin*
Director, Occupational Safety and Health, J.W. McLellan

Administrative Policy and Services

Director General, Mrs. N.P. Ewing**
A/Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes

Director, Communication Services Directorate, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

Regional Operations

Director General, C.D. Harper***

Atlantic, Regional Director, G.J. Blanchard

St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier

Great Lakes, Regional Director, Thomas L. Beaton

Central, Regional Director, R.E. Matthey

Mountain, Regional Director, A.R. Gibbons

*Mr. Baldwin replaced Mr. Markle on March 2, 1981

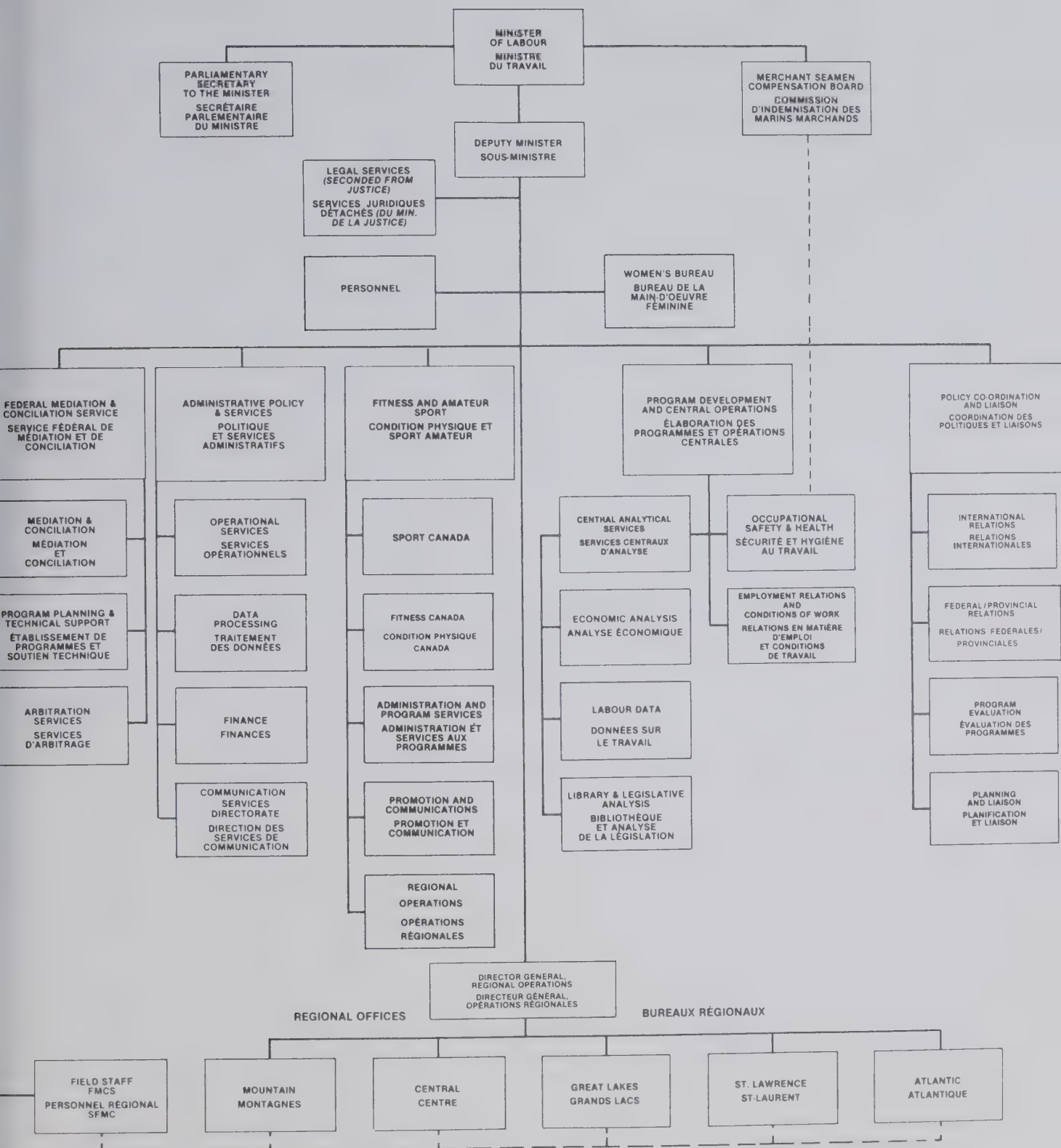
**Mrs. Ewing replaced Mr. Harper on October 1, 1980

***Mr. Harper replaced Mr. Scott on October 1, 1980

†Fitness and Amateur Sport publish a separate annual review.



Plan of Organization — Organigramme



Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III – Labour Standards (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81, c.47)

Part IV – Safety of Employees (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27)

Part V – Industrial Relations (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Department of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-2)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)

Fitness and Amateur Sport Act (R.S.C. 1960-61, c.59, s.1)

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
 - railways
 - highway transport
 - telephone, telegraph, and cable systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels, and bridges
 - shipping and shipping services
- **Radio and television broadcasting, including cablevision**
- **Air transport and aerodromes**
- **Banks**
- **Grain elevators**
- **Flour and feed mills, feed warehouses, and grain seed cleaning plants**
- **Uranium mining**
- **Approximately 40 crown corporations and agencies**

CONTENTS

	Page
Introduction	1
Financial Statements	3
Policy Co-ordination and Liaison	7
Regional Operations	8
Atlantic	9
St. Lawrence	10
Great Lakes	11
Central	12
Mountain	13
Federal Mediation and Conciliation Service	17
Mediation and Conciliation	18
Arbitration Services	22
Program Planning and Technical Support	23
Program Development and Central Operations	24
Office of the Assistant Deputy Minister	24
Occupational Safety and Health	24
Employment Relations and Conditions of Work	37
Central Analytical Services	40
Economic Analysis	40
Labour Data	42
Library and Legislative Analysis	44
Industrial Relations Information Service	46
Women's Bureau	46
Personnel	48
Administrative Policy and Services	50
Data Processing	50
Finance	50
Communication Services Directorate	51
Operational Services	52

INTRODUCTION

Major thrusts were made by Labour Canada during fiscal year 1980-81 in the fields of worker participation, the working conditions of women, and the quality of working life. In addition to administering the established programs the department drafted legislation which will, if passed, modernize the sections of the Canada Labour Code which deal with labour standards, layoffs, and occupational safety and health.

Throughout the year the minister emphasised the need for Canada to apply the principle of worker participation in corporate management. The government believes that better understanding between workers and management will improve conditions of work and increase industrial productivity to the benefit of workers, management, and the country-at-large. In particular the government is encouraging labour and management to discuss a broader range of issues than they have done in the past, and this is one of the reasons that bill C-78, requiring management to negotiate layoff conditions with labour, was presented to Parliament. These negotiations might include retraining programs, alternate employment, monetary compensation, early retirements, and other measures to mitigate the effects of the layoffs.

One of the major events of the year was the national conference hosted by the Women's Bureau on the effects of micro-electronics and communications technology on the industrial work environment. The bureau is particularly concerned by their potential impact upon employment, office structure, training, education, and labour-management relations. The bureau's contribution to the Canada Labour Code amendments include provisions for maternity leave; parental and adoption leave, available to either parent; special leave for either parent for purposes of child care; a definition of sexual harassment; and policies to be followed by employers to minimize the incidence of sexual harassment in the workplace.

Pursuing the government's wish to improve conditions of work, the Quality of Working Life Program's budget was raised fivefold. A concerted effort is being made to assemble under one roof all programs touching on work conditions, now distributed among 14 different departments.

Paul Craven observed in *An Impartial Umpire*, "Like Australia and New Zealand, Canada was a leading experimenter in industrial relations at the beginning of the century". The government is determined to maintain and build upon this tradition; the ultimate goal being (to paraphrase the British 19th century political philosopher, Carlyle) to create conditions which will permit each to become all that he or she was created capable of being.

STRATEGIC OBJECTIVES

The following strategic objectives provide a focus when examining the department's current legislation, policies, and programs. The first four objectives focus on the department's national mandate of concern with the overall industrial relations environment and its role as a primary actor within that environment. The final four objectives focus on the department's role where there is legislative responsibility and jurisdiction.

The department's strategic objectives are to:

1. maintain an industrial relations environment which
 - a) enables and encourages individual Canadians to define and to achieve their goals;
 - b) is characterized by the rule of law and the acceptance of the rights and obligations established by law;
 - c) encourages and supports organizations and institutions while ensuring the achievement of individual goals;
 - d) nourishes economic and social development, and provides the stability necessary for long-term progress while being sufficiently flexible to adapt to changing circumstances;
2. assist the parties in performing their roles;
3. create a spirit of responsible co-operation among the parties;
4. maintain and strengthen the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world;

and also specifically within the federal jurisdiction to:

5. maintain a balanced legislative framework for industrial relations in the federal jurisdiction;

6. establish minimum standards of wage, working conditions, and safety and health;

7. protect individuals or groups in terms of minimum standards of wage, working conditions, and safety and health;

8. minimize and resolve conflict within the department's legislative framework.

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1979-80 and 1980-81

\$000's			<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Vote 1	—	Labour — Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	\$20 358	\$22 946
Vote 5	—	Labour — The grants listed in the estimates and contributions	6 832	7 500
Statutory	—	Minister of Labour — Salary and motor car allowance	12	27
Statutory	—	Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen	14 626	17 194
Statutory	—	Contributions to employee benefit plans	<u>1 724</u>	<u>2 193</u>
TOTAL PROGRAM			\$43 552	\$49 860

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1979-80 and 1980-81

\$000's			<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
<u>Object</u>				
Personnel			\$17 086	\$19 137
Payments of compensation			14 626	17 194
Transportation and communication			1 362	1 631
Information			325	476
Professional and special services			1 832	2 274
Rentals			162	151
Purchased repair and upkeep			23	92
Utilities, materials, and supplies			562	649

Construction and acquisition of machinery and equipment	118	121
Grants, contributions, and other transfer payments	6 832	7 500
All other expenditures	<u>624</u>	<u>635</u>
TOTAL	\$43 552	\$49 860

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1980-81

\$000's

	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 2 047	\$ 2 160
Program Development and Central Operations	9 124	9 655
General Labour Services	6 691	7 974
Policy Administration	2 088	2 775
Operational Administration	5 661	6 302
Special Income Support Program	3 315	3 800
Payments of compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>14 626</u>	<u>17 194</u>
TOTAL	\$43 552	\$49 860

Statement of Expenditures by
Activity for 1980-81

\$000's

Mediation and Conciliation

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Federal Mediation and Conciliation Services	\$ 200	\$ 193
Mediation and Conciliation	1 256	1 282
Arbitration Services	217	257
Program Planning and Technical Support	231	244
Superannuation	<u>143</u>	<u>183</u>
TOTAL	\$2 047	\$2 160

Program Development and Central Operations

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Assistant Deputy Minister's Office	\$ 227	\$ 251
Occupational Safety and Health	1 320	1 329
Employment Relations and Conditions of Work	4 146	4 379
Central Analytical Services	3 256	3 151
Superannuation	<u>175</u>	<u>545</u>
TOTAL	\$9 124	\$9 655

General Labour Services

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Executive Co-ordinator — Regional Operations	\$ 98	\$ 129
Atlantic	1 174	1 417
St. Lawrence	1 066	1 173
Great Lakes	1 502	1 966
Central	904	1 022
Mountain	1 378	1 484
Superannuation	<u>569</u>	<u>783</u>
TOTAL	\$6 691	\$7 974

Policy Administration

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Minister's Office	\$ 351	\$ 550
Deputy Minister's Office	568	596
Policy Co-ordination and Liaison	847	820
Women's Bureau	188	664
Superannuation	<u>134</u>	<u>145</u>
TOTAL	\$2 088	\$2 775

Operational Administration

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Director-General	\$ 299	\$ 268
Finance	948	1 167
Operational Services	1 429	1 677
Data Processing	872	833
Personnel	735	830
Communication Services Directorate	696	991
Superannuation	682	536
TOTAL	\$5 661	\$6 302

Special Income Support Program

<u>Sub-activity</u>	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
Adjustment Assistance Benefits	\$ 3 315	\$ 3 800
TOTAL	\$ 3 315	\$ 3 800

Payment of Compensation Respecting Public Service Employees and Merchant Seamen

	<u>1979-80</u>	<u>1980-81</u>
	\$14 626	\$17 194
TOTAL	\$14 626	\$17 194

POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON

The Policy Co-ordination and Liaison Program is responsible for examining broad issues that have a bearing on the department's programs and policies. It proposes ways for the department to adjust to a rapidly changing economic and social environment.

The program consists of four major elements: Planning and Liaison, Federal-Provincial Relations, International Relations and Program Evaluation.

PLANNING AND LIAISON

The principal activities of this branch have been to encourage discussion between national organizations of labour and management about amendments to the Canada Labour Code and to develop recommendations for the government reflecting these discussions. Changes based on the recommendations of the Comptroller General and the government's new policy and expenditure management system, were made to the planning system this year.

FEDERAL-PROVINCIAL

The branch works to strengthen consultation between different levels of government and develops mechanisms to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has participated in federal-provincial discussions on the labelling of hazardous substances, regulatory reform, labour market issues, and other initiatives related to constitutional review. The branch has also been identifying areas where provinces and the federal government can work more closely together in areas not tied to the constitutional review.

In addition the branch is responsible for the efficient and effective operation of "Canadian Association of Administrators of Labour Legislation" (CAALL). This association, consisting of the federal and provincial departments of labour,



meets annually to exchange views and experiences and to encourage labour-related research and high standards of labour legislation administration. CAALL has established a new format for its annual meeting and has developed a regular review process of CAALL committee work programs by deputy ministers of Labour.

INTERNATIONAL RELATIONS

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour matters; particularly the International Labour Organization (ILO).

This year the branch developed Canadian positions on proposed means of action in the area of social policies and standards promoted by the ILO for "first discussion" at the June 1980 conference: the promotion of collective bargaining; equal opportunities and equal treatment for men and women workers; workers with family responsibilities; and safety and health in the working environment. It produced the Canadian position at the 1980 conference for the "second discussion" on older workers: work and retirement, which had been discussed first at the 1979 conference. The 1980 conference ultimately adopted a recommendation on that item. Canada also participated in the Employment Injury Benefits Convention, 1964 (no. 121).

Subsequent to the 1980 ILO General Conference, the branch prepared the response to ILO

proposals for discussion at the June 1981 ILO General Conference. These included: "first discussion" of proposed new standards on termination of employment at the initiative of the employer, the maintenance of migrant workers' rights to social security; "second discussion" of the protection of workers with family responsibilities, the promotion of collective bargaining, and safety and health in the working environment.

Another principal ILO activity is the promotion and supervision of the implementation by member states of conventions and recommendations which the organization has adopted. The International Relations Branch dealt with several matters pertaining to the implementation in Canada of international labour standards and the ratification by Canada of ILO conventions. For example the branch co-ordinated the preparation of reports which the ILO required on the implementation in Canada of a number of international instruments, handled the submissions to "competent authorities" of conventions and recommendations newly adopted by the ILO, and conducted studies on compliance by Canadian jurisdictions with selected ILO instruments.

The branch enlarged on initiatives to promote greater awareness among the provinces of international jurisprudence emanating from the ILO.

Two studies were completed by Mr. Kalmen Kaplansky, a consultant, providing a major reassessment of the departmental role of shaping Canada's contribution to the ILO and to international labour matters generally. One study, "Canada and the International Labour Organization", completed in January 1981, has provided the basis for serious discussions with provincial authorities, employers', and workers' organizations. In July 1980 the "Labour Counsellor Study" appeared. It recommends an expanded labour counsellor program and the initial appointment of a social and labour affairs counsellor for each of 12 key locations abroad.

Apart from the ILO the branch provided substantive support for the minister's participation in the most recent meeting of the Copenhagen Group of Labour Ministers held in Paris, France, in December 1980 and was actively involved in preparations for the following meeting of the group sponsored by Canada in Halifax in September 1981.

The branch was involved in determining the Canadian response to requests for technical assistance. For example the division examined the possibility of Canada providing training assistance to the Barbados Department of Labour and Community Services in the areas of industrial relations/conciliation, safety and health, and labour statistics. It also completed an agreement with Japan for the regular exchange of labour information.

PROGRAM EVALUATION

In response to the requirements of the new policy and expenditure management system, the department has approved new policies on program evaluation and internal audit. The audit policy extends the scope of audit to include all administrative activities as well as financial systems and controls. The evaluation policy and plan provides for the periodic evaluation of each of the department's program components over the next five years.

REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for delivering the department's programs and services to the public, with the exception of some national programs and those administered by the Mediation and Conciliation Program. Activities within the program can be classified under two headings: enforcement and regulatory responsibilities; and educational, training, and promotional responsibilities.

Regional Operations responds to complaints, investigates accidents, conducts technical surveys, processes claims for worker compensation, provides counselling on labour-management relations, organizes information seminars to explain legislation administered by the department, and sponsors conferences aimed at furthering the department's goals and objectives. It serves not only workers and employers but also officials of organized labour, employer associations, officials of other levels of government, researchers, educators, community organizations, the media, and the general public.

Regional Operations consists of the Director General's Office in Ottawa, five regional offices,

and 16 district offices located across the country. Regional and district offices report to regional directors who in turn report to the director general.

DIRECTOR GENERAL'S OFFICE

Formerly the Office of the Executive Co-ordinator, the Director General's Office oversees all activities of Regional Operations, including policy development, resource allocation, and program evaluation. It reviews all requests from regional directors for ministerial appointments of adjudicators and time extensions for the adjudication of unjust dismissal complaints. Numerous requests for information from central federal agencies and the general public are answered and frequent contact is made with major clients of the department.

This year the Director General's Office continued its review of the impact of departmental policies on the services provided by Regional Operations. In order to strengthen communication between headquarters and the regions the National Operations Committee was restructured. Henceforth the Director General of Regional Operations will serve as permanent chairman of the committee. A permanent secretary has been assigned.

The Director General's Office also guided the development of an internal training program for labour affairs officers. The program will train new officers and improve the skills of those already in the field.

ATLANTIC REGION

The Atlantic Region is composed of the Maritime Provinces and Newfoundland. With headquarters in Moncton, the region also has district offices located in Fredericton, Halifax, Sydney, and St. John's.

CONDITIONS OF WORK

During the fiscal year ending March 31, 1981 the Atlantic Region experienced a significant increase in its workload. Much of the increase was attributed to offshore oil and gas exploration along the coast of Newfoundland. Pursuant to part III of the Canada Labour Code the Atlantic

Region responded to 130 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 80 employees recovered a total of \$26 294.17. During the fiscal year 309 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries of \$34 634.48 for 217 workers. Under section 33(5) of the code the region received 44 reports from employers advising that 5 577 employees had worked a total of 38 573 hours in excess of the prescribed weekly maximum. In accordance with section 34(2) 9 306 employees were reported as having worked 94 928 hours in excess of weekly maximum prescribed by the code under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

Section 61(5) of part III of the Canada Labour Code authorizes workers not covered by a collective agreement to appeal dismissals to a labour affairs officer. The officer is empowered to intervene in an attempt to procure an agreement mutually acceptable to employer and employee. This type of intervention differs considerably from the responsibilities exercised by virtue of the other sections of part III of the code.

For the other sections the labour affairs officer investigates employers to insure that the rules established by the Canadian Labour Code are observed. In the case of complaints to Labour Canada under section 61(5) the labour affairs officer must decide if the complaint falls within the terms stated by the law and then, in the case that it does, he must intervene employing the methods of conciliation and mediation most suitable for the resolution of the outstanding issues. In the absence of an agreement the law provides that the Minister of Labour, having received the labour affairs officer's report, may assign an arbitrator to hear and decide the case.

Pursuant to section 61(5) of part III of the Canada Labour Code the Atlantic Region received 13 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 11 were resolved at the officer level. Two were referred by the minister to adjudication.

Tables 1 and 2 provide additional details on the activities of the region under part III of the Canada Labour Code.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Pursuant to part IV of the Canada Labour Code the Atlantic Region conducted 742 safety and health inspections and 119 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with part IV of the code 4 576 accidents were reported. The region determined that 76 were sufficiently serious (three caused death), potentially threatening, or so frequent that they deserved investigation. In November an environmental survey was made at Canadian National Railways in Moncton to determine if any hazardous elements existed in the work area in the form of dusts, gases, fumes, etc. There were 1 854 inspections of boiler, pressure vessels, and elevating devices in public service buildings.

Table 2 provides additional details on the activities of the Atlantic Region under part IV of the Canada Labour Code.

IMMINENT DANGER

There were no complaints received pertaining to section 82(1) of part IV of the Canada Labour Code.

COMPENSATION

Under the Government Employees Compensation Act \$9 700 039.83 was paid to the 6 905 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

The region issued 1 093 wage schedules and made 226 inspections in addition to the servicing of 23 complaints. Wage recoveries of \$50 687.57 were obtained for 130 workers.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

In order to improve public understanding of federal labour legislation the Atlantic Region conducted seminars on work in confined spaces, respiratory protective equipment, the prevention of back injuries, and general safety and health in the workplace. Under the Summer Youth Employ-

ment Program six students were employed. One project completed by the students was a working model coal mine ventilation system.

ST. LAWRENCE REGION

The St. Lawrence Region is the Province of Quebec. Headquarters for the region is in Montreal. A district office is located in Quebec City.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 2 183 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 239 workers recovered a total of \$87 529.79. During the fiscal year 192 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries for 115 workers of \$30 365.54. The region received 12 reports advising that 5 532 workers had worked a total of 51 540 hours in excess of the prescribed weekly maximum. It reported that 14 607 employees worked 201 994 additional hours under emergency conditions and issued 39 permits under section 29(1) to allow modification of work schedules.

UNJUST DISMISSAL

The region received 71 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 24 were resolved at the officer level. Twenty-six cases were referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 369 inspections and 12 technical surveys. It received 7 417 reports of accidents, 3 061 of which occurred in Canada Post; 77, four of which resulted in death, were investigated. Of the fatal accidents two occurred on the railways, one in milling, and one in road transport.

The region sponsored 1 580 inspections of boilers and pressure vessels in public service buildings and it issued 369 directives.

IMMINENT DANGER

Pursuant to section 82(1) of part IV of the Canada Labour Code the region received 43 complaints from employees who believed that their safety or health at work was endangered. All were settled by labour affairs officers.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid \$4 977 919 to the 7 642 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act eight inspections were made, no wage recoveries resulted. The region issued 1 342 wage schedules.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region conducted seminars throughout the Province of Quebec. Regional staff responded to 4 600 requests for information regarding parts III and IV of the Canada Labour Code. Much effort was directed toward encouraging the establishment of safety health committees. The results have been positive especially in rail transport. The Compensation Division set up a communications network to improve communications with clients and to speed up the processing of accident reports.

GREAT LAKES REGION

The Great Lakes Region is Ontario minus the northwestern part of the province. Headquarters for the region is in Toronto. District offices are located in Ottawa, Sudbury, and London.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 679 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 266 workers recovered a total of \$136 937.84. During the fiscal year ten programmed inspections were executed resulting

in wage recoveries of \$11 773.00 for 162 employees. The region received 29 reports advising that 3 321 workers had worked a total of 30 642.75 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 18 971 employees were reported as having worked 182 760 additional hours under emergency conditions. Eighteen permits to allow modification of work schedules were issued.

UNJUST DISMISSAL

The region received 156 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 118 were resolved at the officer level. Twenty-eight cases were referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 306 inspections and 52 technical surveys. It received reports of 9 017 accidents including seven fatalities. Sixty were investigated. The region sponsored 2 335 inspections of boiler and pressure vessels and 1 076 inspections of elevating devices in federal government buildings. These inspections resulted in 1 045 directives being issued to correct potentially defective equipment.

IMMINENT DANGER

The region received 102 complaints alleging imminent danger. These complaints were resolved at the officer level.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid \$6 618 528 to 11 650 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

The region issued 1 516 Fair Wage Schedules. No inspections were conducted.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

Regional staff responded to 96 264 enquiries. The region also provided assistance, and in certain instances guest speakers, to groups interested in the department's programs and services. Regional staff conducted a number of seminars on the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, and the Government Employees Compensation Act. The region made presentations to two royal commissions related to occupational safety and health — The Joint Federal-Provincial Inquiry Commission into Safety in Mines and Mining Plants in Ontario, and the Ontario Select Committee of the Legislature on Ontario Hydro Affairs. Staff from the region also participated in the department's display at the Canadian National Exhibition.

CENTRAL REGION

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba, and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg. District offices are located in Regina, Saskatoon, and Thunder Bay.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 276 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 156 workers recovered a total of \$127 766.51. During the fiscal year 61 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries of \$29 810.59 for 112 workers. The region received 31 reports advising that 14 978 workers had worked a total of 140 401 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 13 642 employees were reported as having worked 130 338 additional hours under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

The region received 22 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints six were resolved at the officer level. Another six cases were dismissed and the remaining cases were awaiting resolution at fiscal year's end.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 415 inspections and 73 technical surveys. It received reports of 1 743 accidents including seven fatalities. Forty-eight were investigated. The region sponsored 1 254 inspections of boilers and pressure vessels. Elevating devices were inspected in Manitoba and Saskatchewan public service buildings. Thirty-four directives were issued. (N.W. Ontario statistics are incorporated in the Great Lakes report.)

IMMINENT DANGER

The region received four complaints alleging imminent danger. All complaints were resolved at the officer level.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid \$11 595 893.12 to 2 642 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

Thirty-one inspections involving 31 contractors and 47 employees resulted in the recovery of \$3 637.22. In total, 14 overtime permits were issued, 677 schedules of Labour Conditions were prepared, and 758 Fair Wage Schedules were issued.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region sponsored a series of seminars at the Winnipeg Labour Council Weekend Schools titled, "Stress in the Workplace". The purpose of the seminars was to teach trade unionists how to cope successfully with stress at work. The region also sponsored a series of seminars on conflict in the workplace as it relates to occupational safety and health. The seminars were well attended by union members and management. Numerous seminars on federal labour legislation were also conducted.

Regional staff assisted in reviewing and processing requests for grants from unions not

affiliated with the CLC under the department's Labour Education Program. The region also responded to requests for information and counselling on occupational safety and health, labour-management relations, equal opportunity, and quality of work life.

MOUNTAIN REGION

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories, and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, and Whitehorse.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 657 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 676 workers recovered a total of \$353 805. During the fiscal year 139 programmed inspections were conducted resulting in the recovery of \$48 146.85 in wages for 241 employees. The region received 865 reports advising that 8 696

workers had worked a total of 99 605 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 26 413 employees were reported as having worked 361 900 additional hours under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

The region received 40 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 17 were resolved at the officer level, 15 were withdrawn, two rejected, and six were subsequently referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for additional details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 351 inspections and 77 technical surveys. It received reports of 5 375 accidents (three fatal), 122 of which were investigated.

The region undertook dust surveys at a number of country elevators to assess the effectiveness of



newly installed dust collecting equipment. It continued its efforts to implement the Environmental and Medical Surveillance Program in the grain industry. By the fiscal year's end the medical surveillance portion of the program had been implemented fully. The region initiated proceedings against a grain elevator company pursuant to the grain dust control direction.

IMMINENT DANGER

The region received two complaints alleging imminent danger. In both cases a satisfactory resolution was worked out with the assistance of a labour affairs officer.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, the Mountain Region processed 6 476 new claims. Also processed were 1 924 active claims from the previous fiscal year. The region initiated 140 subrogation cases, 57 of which were settled resulting in the recovery of \$138 079.

FAIR WAGES

The region issued 1 154 fair wage schedules. Twenty-eight investigations resulted in the recovery of \$36 802.58 for 47 employees.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region developed and implemented a detailed training program to overcome a critical shortage of fully trained and qualified labour affairs officers in the region. A university recruitment campaign attracted 40 applicants from which three university graduates were selected for a nine-month training course. The program included an orientation phase, formal academic instruction, technical research, and on-site contact with employers, union officials, and

employees. The success of the program can be measured by the high standing each candidate obtained on the Public Service Commission Examination Board and their subsequent successful resolution of complaints lodged under parts III and IV of the Canada Labour Code.

The region experienced a significant increase in requests from employers and union officials for assistance in training supervisors, employees, and safety committee members in a broad range of occupational safety and health subjects. The demand for training safety committee members to identify workplace hazards and to participate in safety inspections and accident investigations more effectively was such that a small Education Section was established. The unit is responsible for promotion, education, and training within the region, including the development of training programs designed to meet the specific needs of clients under parts III and IV of the Canada Labour Code.

The region continued to provide financial support to the Vancouver Rail Task Force. The purpose of the grant is to allow union representation on the task force which is examining ways and means to improve the turnaround time of rail cars in the Greater Vancouver Terminal. Regional staff continued to promote the establishment of joint labour-management safety and health committees. Also they conducted more than 20 seminars on the Canada Labour Code.

In co-operation with Grant MacEwan College in Edmonton, the Canadian Labour Congress, the Building Trades Union, Native Outreach, and the Alberta Federation of Labour, the region continued to support the development of a labour education program for natives in Alberta. Regional staff were asked to participate in the Duke of Edinburgh's Study Conference. The region provided financial assistance to 25 trade unionists to attend the CLC's Harrison Winter School to participate in a week-long seminar on the quality of work life. It also sponsored two professors from the University of Victoria to attend a course on quality of work life at the University of Southern California.

Table 1

Authority

	<u>Atlantic</u>	<u>St. Lawrence</u>	<u>Great Lakes</u>	<u>Central</u>	<u>Mountain</u>	<u>Total</u>
Canada Labour Standards Regulations						
Section 4 ¹	—	3	—	—	15	18
5 ²	—	1	—	2	8	11
14 ³	—	—	—	1	6	7
15 ⁴	—	—	3	1	10	14
16 ⁵	7	21	3	—	2	33
Canada Labour Code (Part III)						
Section 29(1) ⁶	2	39	18	4	18	81
33(1) ⁷	4	25	28	11	6	74
33(5) ⁸	44	12	29	31	865	981
34(2) ⁹	94 928.50 hr	201 994.92 hr	182 760.90 hr	130 337.97 hr	361 900.36 hr	971 913.65 hr
51(1)(a) ¹⁰	—	17	5	2	2	26
51(1)(b) ¹¹	2	23	12	3	2	42

¹Authority to average hours of work over a period less than 13 weeks

²Authority to average hours of work over a period longer than 13 weeks

³Authority to waive annual vacation

⁴Authority to grant postponement of annual vacation

⁵Authority to grant approval of a calendar year or other year as a year of employment

⁶Authority to establish hours of work in excess of eight hours a day or 40 hours a week where average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed 40 hours a week

⁷Authority to authorize hours of work in excess of the weekly maximum hours of work allowed, viz., 48 hours a week

⁸Authority to require reports from employers authorized to have hours of work in excess of maximum hours of work

⁹Authority to require reports from employers in cases where maximum hours of work are exceeded because of an emergency situation

¹⁰Authority to substitute another designated holiday with pay for any general holiday in cases where a collective agreement exists

¹¹Authority to substitute another designated holiday for any general holiday in cases where a collective agreement does not exist

Table 2

Total Cases Completed by Region, by Program, by Activity
Fiscal Year 1980-81

Region	Conditions of Work				Occupational Safety and Health				
	Complaints	Unjust Dismissals	Inspections	Counselling	Complaints	Inspections	Investigations	Technical Surveys	Counselling
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mountain	657	40	139	60	95	351	122	77	83
Central	276	22	61	5 673	56	415	48	73	2 114
Great Lakes	679	156	10	8 964	102	306	60	52	1 452
St. Lawrence	2 183	71	192	3 189	131	369	77	12	1 661
Atlantic	130	13	309	910	73	742	76	119	879
Total	3 925	302	711	18 796	457	2 183	383	333	6 189

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The department's Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is headed by a senior assistant deputy minister. It is responsible for the prevention and settlement of collective bargaining disputes. Other types of industrial relations problems that arise in federal jurisdiction industries and undertakings where labour relations are governed by the Canada Labour Code (part V) also fall within its responsibility.

The service is comprised of three organizational units: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and the Program Planning and Technical Support Branch.

1. The **Mediation and Conciliation Branch** is involved directly in the conciliation and mediation of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code provides that the parties to a collective bargaining dispute must complete the conciliation process in order to obtain the legal right to strike or lockout. This conciliation process is usually represented by the intervention of a conciliation officer but may take the form of third-party assistance by a conciliation commissioner as well. Mediators are more commonly used after the right to strike/lockout has been acquired in an effort either to prevent or resolve such job action. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of available alternatives as a means of assisting the parties to resolve their differences themselves. In this way it differs from arbitration which is a procedure whereby a third-party makes a decision binding on the parties.

The Federal Mediation and Conciliation Unit consists of a headquarters unit and six field offices located at Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax, and St. John's. The headquarters processes requests for the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, and industrial inquiry commissioners. It handles requests for ministerial consent to permit bargaining-related unfair

labour practice complaints to be made to the Canada Labour Relations Board and processes the administrative work associated with ministerial referrals of disputes to the board for the imposition of first collective agreements.

Conciliation officers and industrial relations consultants, located in headquarters and the field offices, conciliate and mediate collective bargaining disputes and apply preventive mediation measures to resolve industrial relations problems arising during the term of collective agreements.

In the fiscal year ended March 31, 1981 the branch dealt with 336 collective bargaining disputes, including 64 cases carried over from the previous fiscal year. Of the 336 cases 245 were resolved, leaving some 91 cases pending at the end of the year.

Of the 245 cases concluded in the 1980-81 fiscal year 220, or 90 per cent, were settled by FMCS without a work stoppage. There were 25 work stoppages 16 of which were resolved during the course of the year. The remaining nine were being mediated by formal or informal means as of March 31, 1981.

2. **Arbitration Services** establishes the procedural framework for ministerial appointments of arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (part V), as well as the appointment of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (part III). The branch administers and provides information concerning the application of the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code. Other responsibilities include industrial relations research and the conduct of studies into arbitration-related matters for the prevention and resolution of grievance disputes.
3. The **Program Planning and Technical Support Branch** provides specialized industrial relations research in direct support of conciliation and mediation

operations and carries out, among other things, expert analyses of industrial relations developments, problems, and bargaining issues.

MEDIATION AND CONCILIATION

PREVENTIVE MEDIATION

With a view to promoting good industrial relations and reducing industrial conflict where possible in the federal jurisdiction, the Mediation and Conciliation Branch continued, through "preventive mediation", its involvement during the year in the resolution of industrial relations problems surfacing during the closed period of collective agreements. These activities are not normally as visible as in the case of widely publicized collective bargaining disputes which affect the public interest on a national or regional basis. In such instances contact with the parties is constant with branch officers advising and guiding the parties in the handling and resolution of their differences which do not lend themselves to long-term solutions through the final and binding arbitration process.

The preventive mediation process assists in reducing the degree of industrial relations instability and is an important dispute settlement mechanism employed by the department's

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS).

REVIEW OF SELECTED DISPUTES

The following is a brief narrative of selected collective bargaining disputes handled by the branch during the year, involving various industries including airlines, bus transportation, communications and broadcasting, grain elevators, longshoring, mining, railways, and banking.

AIRLINE OPERATIONS

Of the airline agreements which came up for renewal during the fiscal year the dispute between Air Canada and the Canadian Air Line Flight Attendants Association caused the public the greatest concern. After completion of the conciliation officer and conciliation commissioner stages a legal strike was threatened during the peak Christmas travel season. As a result of intensive FMCS mediation efforts the strike was averted and a two-year collective agreement was settled and ratified.

C.P. Air's contracts with the Canadian Air Line Flight Attendants Association and the Canadian Air Line Pilots Association also came up for renewal in July and November 1980. Both contracts were successfully re-negotiated at the conciliation officer stage.



BUS TRANSPORTATION

Greyhound Lines and Canadian Coachways and its 1 400 drivers, members of Local 1374 of the Amalgamated Transit Union, were unable to reach a new agreement in direct negotiations. Following negotiations at the conciliation officer and conciliation commissioner stages, the parties acquired the legal right to strike or lockout. The union commenced strike action affecting bus transportation from Sudbury to the West Coast. A settlement was reached within two weeks in post-conciliation commissioner meetings.

COMMUNICATIONS AND BROADCASTING

The dispute which generated a considerable amount of interest during the fiscal year involved the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel.) and its 10 000 employees represented by the Telecommunications Workers Union.

The collective agreement expired on December 31, 1979 and the conciliation officer and conciliation commissioner stages were exhausted by September 1980. Following the release of the commissioner's report the union began a limited strike of 500 of its members on September 22, 1980. Despite the mediation efforts of FMCS the situation worsened throughout the fall and winter culminating in the occupation of B.C. Tel. installations by bargaining unit members during the first week of February 1981. Following injunctions from the Supreme Court of British Columbia the entire unit of 10 000 began strike action on February 10, 1981.

The following day William P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister of FMCS, was appointed as mediator. A tentative agreement was reached shortly thereafter although further negotiations with mediation assistance were required to resolve the back-to-work protocol. The unit returned to work on March 23, 1981.

With respect to broadcasting the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) had all of its major contracts up for renewal in 1980. The Canadian Wire Service Guild, representing 350 employees in the English Services Division, reached agreement as the dispute was about to be referred to the conciliation commissioner stage in March 1981. The Canadian Union of Public Employees also concluded a collective

agreement for its 1 479 non-technical production and 1 240 office and professional employees in the English Services Division in post-conciliation commissioner negotiations. A dispute between the CBC and the National Association of Broadcast Employees and Technicians, representing 2 100 English Services Division technicians, continued unresolved at the end of the year despite the intensive efforts of both a conciliation officer and conciliation commissioner.

The French Services Division of CBC and the Canadian Union of Public Employees, representing 1 240 office and professional employees, also commenced negotiations during the 1980-81 fiscal year. Meanwhile the strike, which began on October 30, 1980, involving 183 Radio-Canada newsroom employees, represented by the *Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision*, continued at the year end despite the involvement of a conciliation officer, a commissioner, and mediation efforts by a senior departmental officer.

GRAIN ELEVATORS

When negotiations between Manitoba Pool Elevators and the Grain Services Union, representing 360 country elevator manager's assistants and clerks, broke down, a conciliation officer was appointed on December 5, 1980. Following intensive conciliation activity a settlement was reached in late March 1981 and subsequently ratified by the membership.



LONGSHORING

The contract between Local 375 of the International Longshoremen's Association and the Maritime Employers' Association, affecting some 1 100 Port of Montreal longshoremen expired December 31, 1980. Following direct negotiations two conciliation officers were appointed. When their efforts did not resolve the situation a conciliation commissioner was appointed in late February 1981. Subsequently an agreement was reached and ratified by the membership.

On the West Coast the National Harbours Board at Vancouver and the Vancouver Harbours Employees Association reached a settlement following the exhaustion of the conciliation officer and conciliation commissioner stages.

MINING

A number of mining collective agreements came up for renewal during the fiscal year 1980-81. At Cominco's Con/Rycon Mine Property at Yellowknife and Local 802 of the United Steel-

workers of America, direct negotiations and conciliation officer involvement failed to produce a renewal agreement covering 250 mine workers following the expiry of their contract on October 31, 1980. The minister advised the parties on March 31, 1981 that he would not be granting any further formal conciliation services. (This formal procedure, referred to as a "no-action", means that neither a conciliation commissioner nor a conciliation board will be appointed. Seven days from the date that parties are notified of such a decision the parties acquire the legal right to strike or lockout.) The dispute remained pending at the end of the year.

At Keno Hill Mines in Elsa, Y.T., the contract between the mine and Local 924 of the United Steelworkers of America, representing 215 mine production employees, expired on August 31, 1980. A conciliation officer was appointed prior to the expiry of the agreement but despite the officer's efforts negotiations proved to be difficult. Following the minister's notice of no-action the union commenced legal strike action on September 11, 1980 and the work stoppage was still in effect at the close of the fiscal year.



Canada Tungsten Mining Corporation and two locals of the United Steelworkers of America failed to reach an agreement covering 230 tradesmen and labourers and 50 office employees despite the efforts of a conciliation officer. A strike began on November 14, 1980 following a no-action decision by the minister. At the end of the fiscal year the parties had returned to the bargaining table in direct negotiations.

Two collective agreements at the Cyprus Mining Corporation with locals of the United Steelworkers of America were settled and ratified following the intervention of a conciliation officer. The new agreements, which will expire September 30, 1982, cover 440 miners and 46 office workers.

At Giant Yellowknife Mines a legal strike by 250 mine and mill employees, represented by the Canadian Association of Smelter and Allied Workers, followed failure to achieve settlement at the conciliation officer and commissioner stages. The four-month strike was ended by a settlement reached in post-conciliation commissioner meetings in October 1980.

RAILWAY OPERATIONS

Contracts for a unit of "maintenance of way" employees and a unit of engineers, conductors, and brakemen at the British Yukon Railway (operating on the Canadian side from Bennett, B.C. to Whitehorse), represented by Teamsters Local 213, expired on September 30, 1980.



After negotiations failed at both the conciliation officer and commissioner stages the union began

strike action on February 26, 1981. During the strike the parties returned to the bargaining table and were able to reach an agreement. The bargaining unit members returned to work on March 23, 1981.

Eight collective agreements covering 1 200 railway employees came up for renewal with the Quebec North Shore and Labrador Railway at the end of February 1981. At the end of the fiscal year a conciliation officer and a FMCS Industrial Relations Consultant were writing their final report on the situation.

BANKING

During the previous fiscal year the minister had exercised his discretion pursuant to section 171.1 of the Canada Labour Code in respect of a dispute affecting the Royal Bank of Canada and the *Federation du Commerce Inc.* (CNTU), representing employees at six branches in the Saguenay-Lac St-Jean region of Quebec. In July 1980 the board advised the parties that it did not deem it advisable to impose a first collective agreement in this situation and an FMCS mediator re-entered the dispute. A settlement was finally arranged in September 1980 ending a strike of 365 days duration.

In April 1980 the Canadian Imperial Bank of Commerce locked-out eight unionized



employees, represented by the Commercial Workers Union, from a branch in East Angus, Quebec and a sub-agency in Bishopton. The union had been certified in December 1978 and conciliation took place from November 1979 until March 1980. At the end of the fiscal year the employees remained locked-out and the Canadian Labour Congress had called for a boycott of the Canadian Imperial Bank of Commerce.

With conciliation assistance renewals of collective agreements were reached without work stoppages in disputes involving the Bank of Montreal and the Union of Bank Employees (CLC) representing 150 employees in 10 branches in the Windsor, Ontario area. These settlements established the pattern for subsequent collective agreements between the parties for other unionized branches.

INDUSTRIAL INQUIRY COMMISSIONS

In March 1980 the minister established an Industrial Inquiry Commission, pursuant to section 198 of the Canada Labour Code, headed by Professor F.W. Anderson of Regina. The commission was charged to report on the level and structure of railway shopcraft employees' compensation. The commission held hearings and received briefs from interested parties during the fiscal year, 1980-81 and is expected to submit a report during the next fiscal year.

In June 1980 Professor Innes Christie of Halifax was appointed as an industrial inquiry commissioner to report on the impact and implications of current and future changes in terminal operations in the Port of Saint John, New Brunswick. Public hearings were held during August 1980 and proceedings were continuing at the close of the year.

SETTLEMENT OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENTS

Section 171.1 of the Canada Labour Code (part V — Industrial Relations), which was proclaimed on June 1, 1978, provides that should the parties to a dispute be unsuccessful in their efforts to negotiate a first collective agreement following certification of the bargaining agent by the Canada Labour Relations Board (CLRB) and the requirements of paragraphs 180(1)(a) to (d)

having been met the minister may direct the board to inquire into the dispute and, if the board considers it advisable, to settle the terms and conditions of a first collective agreement between the parties.

In July 1980 the board advised the Royal Bank and the *Fédération du Commerce Inc. (CNTU)* that it would not impose first agreements in the disputes affecting six bank branches in Saguenay-Lac St-Jean.

In June 1980 the minister referred a dispute affecting Maclean-Hunter Cable Television in Guelph, Ontario and the Retail Clerks International Union to the CLRB for consideration pursuant to section 171.1. Once again the board declined to impose a first collective agreement after investigating the dispute.

APPLICATIONS FOR MINISTERIAL CONSENT

Section 187(5) of the Canada Labour Code (part V — Industrial Relations) states that the minister's written consent is required before any complaint can be made to the Canada Labour Relations Board under section 187(1) alleging violation of section 148, section 184(3)(g), and section 185(b). These are primarily all bargaining related offenses, for example: failure to bargain in good faith, bargaining with someone other than the certified bargaining agent, or changing the terms and conditions of employment of an individual or group without consent of the bargaining agent.

During the fiscal year 1980-81 the minister received 22 such applications for his consent to refer complaints to the board. Consent was granted in 14 cases, denied in two, one lapsed, and five were withdrawn.

ARBITRATION SERVICES

Pursuant to section 155 of part V of the Canada Labour Code, collective agreements are required to contain a provision for the final settlement, without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests

received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch examines these requests, gathers all necessary information, and recommends appropriate action to the minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the code.

During the year the minister received 68 applications requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 40 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

On September 1, 1978 the branch was given the responsibility of processing written requests for ministerial appointments of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of part III, division V.7 of the Canada Labour Code. With certain exceptions recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1980 to March 31, 1981 the minister effected the appointment of adjudicators in 51 cases. Twenty-one cases were pending on March 31, 1981.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. The text of specific awards is readily available, at the request of the parties and arbitrators, through the services of the arbitral award data system. The system is tailored to the needs of industrial relations practitioners and researchers across Canada and provides diversified information to clientele on particular issues, precedents, background statistics, and comparative data.

All federal arbitration awards rendered since November 1977 are summarized in one page

format in a publication entitled *Federal Arbitration Award Digest*. In addition a *Consolidated Subject Index*, revised on an annual basis, is available. Both of these publications are provided upon request to industrial relations practitioners and researchers across Canada.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter* containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, as well as an annotated list of all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to all arbitrators, unions, and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

The branch provides a grievance resolution consultative service to companies and unions under federal jurisdiction. The relationship between the industrial relations climate and the resolution of grievances is so close that a genuine improvement in grievance handling can be expected to improve industrial relations.

Arbitration Services conducts continuous research into labour legislation, cases, policies, and practices, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

The Program Planning and Technical Support Branch promotes the resolution of labour-management disputes through specialized socio-economic research and research into emerging industrial relations issues. It provides advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

The branch provides operational research support to mediation and conciliation officers, both at headquarters and in the field, who are involved in collective bargaining disputes and preventive mediation activities. A wide range of issues in those industries coming under jurisdiction of part V, Canada Labour Code, are investigated. The branch assists the senior assistant deputy

minister of FMCS to identify and manage the industrial relations implications of government and international-level policy formulation, such as the development of a Maritime Code to replace the Canada Shipping Act, the conversion of the Post Office to a crown corporation, and the development of International Labour Organization instruments designed to promote collective bargaining.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to their requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to the development of industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that provide the vast transportation infrastructure so crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch's responsibilities also include identification of the need for, and conduct of, research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problem areas. Two continuing research projects concern the process of contract ratification and experiences within the federal jurisdiction with bargaining for a first collective agreement.

PROGRAM DEVELOPMENT AND CENTRAL OPERATIONS

OFFICE OF THE ASSISTANT DEPUTY MINISTER

The assistant deputy minister is responsible for the planning, development, and implementation of national programs, for operational services at headquarters, and for staff support to regional operations.

A Management Reporting Systems Unit, which reports to the assistant deputy minister, designs and implements management reporting systems to assist managers in Program Development and Central Operations (PDCO) to enhance the effectiveness and efficiency of their operations. The unit facilitates the exchange of information within PDCO and with other areas of the department.

Branches in PDCO include: Occupational Safety and Health, Employment Relations and Conditions of Work and, under Central Analytical Services: Economic Analysis, Labour Data, Library and Legislative Analysis, and the Industrial Relations Information Service.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The Occupational Safety and Health Branch provides general and technical consulting services on safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, and employment injury compensation. Work was done on a proposal to amend part IV of the Canada Labour Code to meet current needs in the workplace, and on national programs, revisions to regulations, the provision of technical support services, and the development of training and support materials for regional activities. The processing of injury compensation claims was decentralized further and a review of the Government Employees Compensation Act was conducted.

The branch participates in policy development, liaison, and support work for occupational safety and health. It prepared briefs and appeared before the Ontario Select Committee into Ontario Hydro Affairs and the Joint Federal-Provincial Commission of Inquiry into Safety in Mines and Mining Plants in Ontario. Contact with the other jurisdictions in Canada and with industrial and labour groups was maintained through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, standards steering committees of the Canadian Standards Association, the Canadian Labour Congress, and the Canadian Manufacturers' Association.

SENIOR MEDICAL CONSULTANT

The senior medical consultant established and maintained contact with the Federal-Provincial Working Group on Asbestos, the Treasury Board Advisory Committee on Asbestos Control, and the Canadian Labour Congress, among others. He met occupational physicians in Canada and the U.S. at several meetings of the Ontario and Canadian Medical Associations, the Ontario and Quebec Occupational Health Physicians, and the American Occupational Medicine Association.



The medical surveillance program for the grain industry continued to be monitored through consultations with medical personnel dealing with problems in the medical reports. Closer liaison was established with Health and Welfare Canada and with provincial departments; for example, the Ontario Ministry of Labour after participation in discussions on the Atomic Energy Control Board's proposed changes to the silica dust exposure standard. Visits to the regions were made whenever occupational medical advice was required on suspected problems in the workplace (e.g., video display terminals and

suspected toxic substances) and for purposes of assisting training in such areas as respiratory protection.

PROGRAM RESEARCH AND DEVELOPMENT DIVISION

REVISION OF PART IV OF CANADA LABOUR CODE

This was the priority project of the division and involved the largest use of resources. Proposals to

revise part IV of the Canada Labour Code were drafted and discussions were held with the Canadian Labour Congress, the Canadian Manufacturers Association, and other government departments. The proposal is expected to be presented to Parliament in 1981-82 and, if accepted, will re-establish a federal leadership role in the field of occupational safety and health.

REVISION OF REGULATIONS

The Canada Occupational Health and Safety Regulations for Uranium and Thorium Mines were revised to reference revised provincial legislation in Ontario. Some administrative amendments were made to other regulations. An order-in-council was issued extending the application of part IV and its regulations to the railway running trades to safeguard the occupational safety and health of these workers. Work is at various stages on the revisions to five regulations: Accident Investigation and Reporting, Dangerous Substances, Coal Mine Safety, Fire Safety, and Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations.

CONSULTATION AND LIAISON

The division co-ordinated Labour Canada comments on proposed revisions to Treasury Board's Standards on Boilers and Pressure Vessels, and Accident Investigation and Reporting. It participated in the interdepartmental committees on the Transportation of Dangerous Goods Code and Ship Fumigation, as well as on the Federal/Provincial Working Group on Asbestos. The division also reviewed several documents and conventions from the International Labour Organization and stated the Canadian position.

Advice was given to the regions and to others on the development of safety and health programs and interpretation of part IV regulations.

STATISTICS

The division collects, analyses, and publishes work injury statistics in the public service of Canada. Modifications continued to be made to the statistical information storage and retrieval system to improve its performance. The division

issued *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses*, which summarized, for the first time under one cover, the national work injury statistics in Canada. A briefing paper on branch statistical programs was also prepared for regional personnel.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE GRAIN INDUSTRY

The division participated in the grain industry Task Force Inquiry into Fires and Explosions in Primary Grain Elevators. A report, with recommendations to minimize the hazards, was produced.

The division sponsors an environmental and medical surveillance program in the grain industry administered by the regions.

TECHNICAL SERVICES DIVISION

INDUSTRIAL HYGIENE SERVICES

The Industrial Hygiene Laboratory analyzed the samples from 147 industrial hygiene surveys conducted by the department. Branch industrial hygiene engineers participated directly in 20 of these surveys at the request of the regions. Asbestos, grain dust, diesel, and welding fumes were the most frequently measured hazards.

The laboratory workload increased for the fifth consecutive year. To cope with this the productivity of the laboratory and its staff was increased. New equipment was purchased, greater use was made of computer facilities, additional laboratory technicians were hired and the laboratory space was expanded.

Industrial hygiene sampling guidelines were drafted to advise regional staff of accepted procedures to measure a large number of contaminants encountered in workplaces and to describe the uses of new instruments. An industrial hygiene safety manual for the protection of personnel engaged in this type of work was prepared.

RESPIRATORY PROTECTIVE DEVICES

A respiratory protective devices program was continued which increases Labour Canada's

ability to respond to the needs of employees for adequate respiratory protection. It provides a consulting service to the regions and respirator training seminars which instruct Labour Canada regional and headquarters personnel, and personnel in industry, on the proper selection, use, and care of respirators. Labour Canada contributed to the preparation of a national consensus standard which will govern the selection, care, and use of respirators. The development of tests for respirators was started.

Industrial hygiene consulting services were provided to the regions on the control of electromagnetic and ionizing radiation, asbestos, and a variety of chemical substances.

INDUSTRIAL SAFETY ENGINEERING SERVICES

Two technical documents were issued by Labour Canada in both official languages: *Technical Data Sheet — Bin Hoists*, OSHB-100-1980 and *Technical Data Sheet — Fire Safety and Fire Explosion Prevention in Grain Elevators*, OSHB-102-1981. The development of guidelines for conveyors in grain elevators to provide criteria for suitable types of belts, their maintenance, and replacement was advanced. This work will reduce hazards for grain elevator workers.

Continuing industrial safety engineering services were provided to the regions. Examples of these are: safety when working with electrical facilities and safety, fire, and explosion hazards in grain elevators.

TECHNICAL STANDARDS

Participation on the Canadian Standards Association and other technical standards committees permitted direct access and contribution to most of the standards referenced in the regulations issued under the authority of part IV of the Canada Labour Code. These committees include:

- Chain Saws;
- Manlifts;
- Acoustic and Noise Control;
- Machinery Noise;
- Selection, Care, and Use of Respirators;
- Canadian Electrical Code;
- Rubber Insulating Products;
- Portable Electric Tools;

- Power Operated Radio Transmitters;
- Elevating Work Platforms;
- Boiler and Pressure Vessel Code;
- Fall Arresting Systems.

MINE SAFETY ACTIVITIES

Recommendations made by the Elfstrom Commission of Inquiry required assigning the mine safety engineering resources to the Atlantic Region for the entire year. All the recommendations were effected and amendments to the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations were drafted. A contract was let for the preparation of a safe practices code for coal mining. Headquarters informed other departments of recommendations requiring their response.

An agreement was reached with the Ontario Ministry of Labour for general mine safety inspections in Ontario uranium mines on behalf of Labour Canada.

TECHNICAL INFORMATION SERVICES

A bibliography of the principle acquisitions of national and international occupational safety and health publications acquired since 1976 was prepared and published. Storage facilities to accommodate the growing collection of technical material were acquired. A preliminary study was made for a computer assisted system to help document and retrieve technical information.

INJURY COMPENSATION DIVISION

The division organizes and co-ordinates, in co-operation with the regions, the administration of the employment injury benefits program for federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act.

It continued to look after subrogated claims in the Great Lakes and St. Lawrence Regions. This function could not be assumed by these regions because of delays in recruiting and training staff.

The division functioned as the secretariat for the Merchant Seamen Compensation Board and the Penitentiary Inmates Compensation Plan. The Solicitor General's Department was advised on the latter program's adequacy and popularity.

GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits for approximately 350 000 federal government employees. These employees work in 123 departments and crown agencies throughout Canada and in other countries.

A review of the Government Employees Compensation Act was completed by an intra-departmental committee composed of headquarters and regional personnel. It published a report of its findings at the end of the year. The recommendations, if accepted, will require amendments to the act.

Meetings were held with officials of the Post Office Department to plan workers compensation coverage for employees of the new Canada Post Corporation. The bill which will create the corporation does not contain a provision for automatic coverage under the Government Employees Compensation Act. The discussions are continuing.

The division assembled a study group to consider a request from the *Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec* that the federal government become a contributor to the commission's accident fund. The study continues.

The Government Employees Compensation Act was amended by a Miscellaneous Statute Law Amendment to incorporate coverage for employees of the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament.

The booklet "If You Have an Accident" which provides basic information to all employees covered by the act was revised and furnished to the regions for distribution.

Four hundred and thirty-six cases in which a third party was involved were referred to headquarters by the regions for consideration. One hundred cases are before the Justice Department and 201 cases remain open. The division's officers and the Department of Justice recovered \$384 105 from third parties.

INTERNATIONAL

Several contributions on the Canadian system were made to the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions. The

division continued to review the ILO Employment Injury Benefits Conventions.

SPECIAL PROJECTS

Labour Canada had been authorized by the Treasury Board to provide workers compensation coverage for persons employed under the various employment development programs of Canada Employment and Immigration when no coverage was available from a provincial workers compensation board.

During the year legal officers of the Treasury Board ruled that those arrangements were illegal and coverage would have to be obtained elsewhere. Officers of the division met with officials of Treasury Board, the Canada Employment and Immigration Commission, and several provincial boards to endeavour to obtain substitute coverage for these workers. Satisfactory arrangements were made in most instances. Labour Canada will continue to provide coverage for existing cases.

INMATES COMPENSATION

The division continued to administer the Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions for the Ministry of the Solicitor General. Fifteen claims and numerous inquiries about the program from inmates, lawyers, and legal aid were received. Discussions continued between penitentiary officials and officers of the division on conversion of the terms and conditions to regulations. The initial submission was not acceptable to legal officers of the Privy Council Office so a new approach is being devised. The regulations, which will designate the division specifically as the administrator of the plan, will rectify certain inadequacies in the initial legislation.

MERCHANT SEAMEN COMPENSATION ACT

The act is administered by a board composed of three senior public servants appointed by the Governor-in-Council. It provides workers compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such ships are engaged on a foreign or home-



trade voyage. The act does not cover seamen who are entitled to coverage by a provincial workers compensation law or by the Government Employees Compensation Act. The division provides a secretariat to the board and the chief is its secretary.

The board increased the monetary benefits provided by the act to equal the benefits provided by the workers compensation laws of the Atlantic Provinces. The increases, which were approved by order-in-council, apply to injuries occurring on and after April 15, 1981.

Of nine claims received during the year, five were approved for temporary disability and the

rest could not be allowed because the vessel on which the injured seaman was employed was registered outside Canada, the seaman was covered by provincial workers compensation law, or he was not disabled from earning full wages for the three-day waiting period.

Supplementary payments, permitted by section 31 of the act, were made from the Consolidated Revenue Fund to 22 widows whose spouses were fatally injured in the course of their employment previous to May 1, 1965, and to three dependent children. One ceased to be a dependant during the year.

For a statistical summary of claims, see table 4.



TABLE 1

Accident Claims Reported in 1980-81, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries		Disabling Injuries					Total
	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	—	206	15	159	2	0	16	398
Prince Edward Island	—	58	12	71	0	0	3	144
Nova Scotia ²	—	2 104	2 324	1 035	38	4	59	5 564
New Brunswick	—	438	19	366	0	1	37	861
Quebec	—	2 425	342	4 629	26	1	121	7 544
Ontario	—	5 104	442	7 303	7	3	49	12 908
Manitoba	—	651	161	449	2	2	5	1 270
Saskatchewan	—	638	223	379	0	7	5	1 252
Alberta	—	953	83	1 137	4	1	33	2 211
British Columbia	—	1 322	127	1 577	6	0	221	3 253
Yukon Territory	—	84	9	26	0	0	1	120
Northwest Territories	—	153	58	34	0	0	1	246
TOTAL	—	14 136	3 815	17 165	85	19	551	35 771 ³

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation³Does not include claims arising out of special projects and claims from locally engaged employees abroad.

Table 2

Government Employees Compensation Act:

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1980-81	Share of Administration Costs 1980-81	Total ¹
Newfoundland	\$ 227 319.00	\$ 32 434.00	\$ 259 753.00
Prince Edward Island	114 715.00	15 953.00	130 668.00
Nova Scotia (Federal Employees)	961 553.00	140 115.00	1 101 668.00
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation) .	7 521 435.00	679 443.00	8 200 878.00
Nova Scotia (Old Silicosis)	435 963.00	-	435 963.00
New Brunswick	430 371.00	66 000.00	496 371.00
Quebec	4 302 102.00	745 096.00	5 047 198.00
Ontario	5 256 560.00	1 361 968.00	6 618 528.00
Manitoba	284 597.00	70 060.00	354 657.00
Saskatchewan	1 344 028.00	237 102.00	1 581 130.00
Alberta ²	1 314 061.00	153 876.00	1 467 937.00
British Columbia	1 486 227.00	454 566.00	1 940 793.00
Outside Canada	1 849.00	-	1 849.00
TOTAL	\$23 680 780.00	\$3 956 613.00	\$27 637 393.00

¹Includes disbursements for claims arising out of special work-creating programs.²Includes costs of claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Table 3
Injury Statistics¹

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1980 — March 31, 1981

Public Service Departments	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Agriculture	424	21.53	856	8.69
Auditor General's Office	0	—	1	0.18
Canada Labour Relations Board	0	—	1	1.05
Canadian Gov't Printing Bureau	22	7.74	42	2.95
Canadian Grain Commission	22	13.10	30	3.57
Canadian Human Rights Commission	0	—	0	—
Canadian International Development Agency	4	2.01	12	1.20
Canadian Livestock Feed Board	0	—	0	—
Canadian Penitentiary Service	808	40.40	1 508	15.08
Canadian Radio/Television Telecommunications Commission	0	—	0	—
Canadian Transport Commission	4	2.61	9	1.17
Chief Electoral Officer	11	112.24	13	26.53
Commissioner of Official Languages	0	—	2	2.04
Communications	18	4.25	38	1.80
Consumer and Corporate Affairs	47	10.09	76	3.26
Employment and Immigration	181	3.75	395	1.64
Energy, Mines, and Resources	84	11.16	193	5.13
Environment	320	13.84	753	6.51
External Affairs	6	0.55	20	0.37
Federal Court of Canada	2	6.10	4	2.44
Finance	4	2.87	4	0.57
Fisheries and Oceans	119	11.29	397	7.53
Foreign Investment Review Agency	0	—	0	—
Government House	1	5.05	5	5.05
Immigration Appeal Board	0	—	0	—
Indian Affairs and Northern Development	91	6.91	222	3.37
Industry, Trade, and Commerce ⁵	18	3.22	36	1.29
Insurance	1	2.50	1	0.50
International Joint Commission	1	11.11	1	2.22
Justice	5	2.18	8	0.70
Labour	7	4.22	17	2.05
Law Reform Commission	0	—	0	—
National Capital Commission	86	43.30	180	18.13
National Defence	2 904	39.52	5 325	14.49
National Energy Board	1	1.29	5	1.29
National Health and Welfare	146	7.57	324	3.36
National Library	8	8.00	16	3.20
National Museums of Canada	27	13.42	63	6.26
National Revenue:				
— Customs and Excise	152	7.92	332	3.46
— Taxation	180	5.29	363	2.13
Parliament	114	15.69	213	5.86
Post Office	9 689	80.32	13 918	23.07

Public Service Departments	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Privy Council Office	2	1.80	5	0.90
Public Archives	31	21.00	63	8.54
Public Service Commission	11	1.98	24	0.86
Public Works	378	20.69	750	8.21
Regional Economic Expansion	53	12.96	96	4.69
Royal Canadian Mounted Police	72	10.49	154	4.49
Science and Technology	1	3.21	2	1.28
Secretary of State	14	2.21	19	0.60
Solicitor General	8	18.10	26	11.76
Statistics Canada	56	6.31	116	2.62
Supply and Services Canada	125	6.94	246	2.73
Supreme Court of Canada	0	—	1	1.59
Tariff Board	0	—	0	—
Tax Review Board	0	—	0	—
Transport:				
— Administration	17	4.74	41	2.29
— Air Services	389	15.44	783	6.21
— Marine Services	355	27.94	869	13.68
Treasury Board	1	0.47	6	0.57
Veterans Affairs	216	22.04	359	7.33
TOTAL	17 236	29.22	28 943	9.81

Table 3
Injury Statistics¹

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1980 — March 31, 1981

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Atlantic Pilotage Authority	5	26.60	9	9.57
Atomic Energy Control Board	8	19.80	14	6.93
Atomic Energy of Canada	175	11.73	388	5.20
Bank of Canada	30	6.44	89	3.82
Canadian Arsenals Limited	34	46.20	47	12.77
Canadian Broadcasting Corporation	203	8.30	482	3.94
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	0	—	1	4.55
Canadian Council of Resource Ministers	0	—	0	—
Canada Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canadian Film Development Corporation	0	—	0	—
Canadian Salfish Corporation	1	15.63	1	3.13
Canada Mortgage and Housing Corporation	59	8.43	119	3.40
Crown Assets Disposal Corporation	2	10.00	6	6.00
Defence Construction (1951) Limited	4	6.64	8	2.66
Economic Council of Canada	0	—	2	1.27
Eldorado Aviation Limited	2	29.41	7	20.59
Eldorado Nuclear Limited	246	70.81	578	33.28
Export Development Corporation	1	0.97	5	0.97
Farm Credit Corporation	0	—	4	0.58
Freshwater Fish Marketing Corporation	129	227.92	214	75.62
Great Lakes Pilotage Authority	5	29.76	5	5.95
International Development Research Centre	0	—	0	—
International Northwest Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	5	42.37	13	22.03
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.	11	62.50	15	17.05
Laurentian Pilotage Authority	1	6.10	2	2.44
Medical Research Council	1	12.82	1	2.56
National Arts Centre Corporation	22	28.65	47	12.24
National Film Board	12	5.34	31	2.76
National Harbours Board	224	59.70	354	18.87
National Research Council	65	10.40	157	5.02
Natural Science and Engineering Research Council of Canada	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	18	27.11	42	12.65
Northern Pipeline Agency	0	—	3	3.45
Northern Transportation Company Limited	31	48.90	84	26.50
Pacific Pilotage Authority	1	8.06	2	3.23
Petro-Canada	0	—	0	—
Public Service Staff Relations Board	1	2.79	1	0.56
Royal Canadian Mint	97	69.19	155	22.11
Science Council of Canada	1	8.06	1	1.61
Seaway International Bridge Corporation Limited	2	27.78	4	11.11

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Seaway Transports Canada ⁴	121	44.58	220	16.21
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	0	—	1	0.95
Standards Council of Canada	1	9.09	1	1.82
Teleglobe Canada	9	3.12	23	1.59
Sub-Total	1 527	18.11	3 136	7.44
Cape Breton Development Corporation	2 307	288.01	3 061	76.43
TOTAL	3 834	41.54	6 197	13.43

¹Statistics are based on compensation claims received during the first fiscal year 1980-81.

²The "disabling injury frequency rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

⁴Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

Table 4
Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	Shipping Companies Covered	Seamen Employed (Approx.)	Claims Received	Temporary Disability Awards	Permanent Disability Awards	Fatal Accidents
1976-77	20	1 425	43	19	1	0
1977-78	18	1 300	15	3	2	0
1978-79	13	1 000	12	5	1	0
1979-80	13	1 000	14	10	1	0
1980-81	8	700	9	5	0	0

EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK

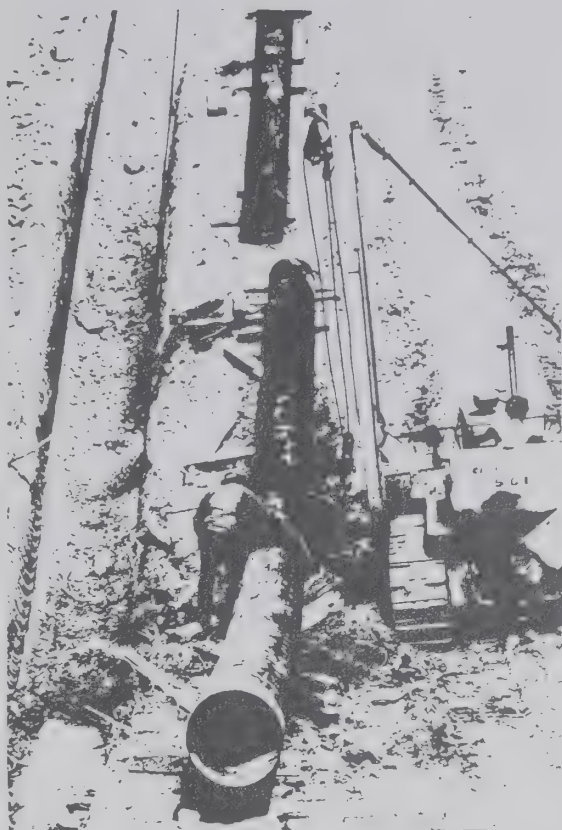
The Employment Relations and Conditions of Work Branch completed its first year as an organizational entity in March 1981. It attempts to improve the conditions of work in the federally-regulated private sector and to reduce industrial unrest in Canada by recommending improvements to part III of the Canada Labour Code and promoting Quality of Working Life and Labour Education programs. Research is conducted on labour-management relations in both legislative and non-legislative areas. The branch is divided into four divisions: Conditions of Work; Research; Labour Education; and Quality of Working Life (QWL).

CONDITIONS OF WORK

The Conditions of Work Division responds principally to issues flowing from two pieces of legislation: part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The former includes labour standards such as hours of work, holidays, minimum wages, and job security measures, e.g.: maternity leave, the right to appeal dismissals thought to be unjust, and protection against being dismissed due to sick absences. The latter covers hours of work and wage rates for workers on federal construction projects.

The division is made up of four sections: Program and Policy Evaluation; Policy and Legislation Development (studies); Statute and Regulation Revision; and Information Services. Studies in the area of Policy and Legislation Development were highlighted by the report of the Carrothers Commission on employee redundancies and layoffs. Following a study of the recommendations revision of the termination of employment benefits under part III of the Canada Labour Code is planned for the new fiscal year.

Work continued on legislative proposals for other minor revisions to part III of the code. The major review of the Fair Wages and Hours of Labour Act, undertaken in the previous year, was completed and legislative proposals will be brought forward, probably in the coming year. In 1980 the federal minimum wage was raised from its 1976 level of \$2.90 an hour. Effective December 1, 1980 it was



changed to \$3.25, to rise on May 1, 1981 to \$3.50 an hour. These changes were published in the Canada Gazette and in the Labour Canada pamphlet, *Minimum Wages*.

RESEARCH

The Research Division studies industrial relations, proposes policy related to the Canada Labour Code, and provides information and research support for branch programs.

The division prepared reports on the new collective bargaining relationships in six provinces, on labour turnover in Canada, and on the teaching of industrial relations in colleges in Alberta, British Columbia, and Quebec. Discussion papers on these topics are being published.

Reports on profit sharing and on short training courses in industrial relations were completed. Studies were begun on strike voting and contract ratification procedures in unions operating in federal jurisdiction industries.



Work in support of branch and departmental programs included a review of work stoppage reporting, assistance with QWL activities, and the preparation of descriptive studies of collective bargaining and the Canadian industrial relations system. Work was also undertaken on International Labour Organization and Organization of Economic Co-operation and Development matters.

The inventory of industrial relations research undertaken in Canada during the calendar years 1978 and 1979 was completed and published and a paper on the Canadian research experience was presented to the Canadian Industrial Relations Association.

LABOUR EDUCATION

The department's Financial Assistance Program, under which funds are provided to legally constituted labour organizations in Canada to develop and/or conduct educational activities for their leaders and membership, has been in operation for four years. The purpose of the program is to enable existing and potential union leaders to acquire the knowledge and skills necessary to discharge effectively their respective union responsibilities and community roles.

Financial assistance was given to three major areas of the labour movement: central labour organizations, independent unions, and bursaries to individual union members.

Four central labour organizations, representing a membership of 2.7 million workers, received quarterly contributions to provide educational services to their members.

During the past year the Canadian Labour Congress received \$2 803 599; the Confederation of National Trade Unions \$203 356; the Canadian Conference of Teamsters \$95 324; and the *Centrale des syndicats démocratiques* \$39 717.

Independent unions submitted a total of 68 applications in 1980-81 compared to 61 in the previous year. Funds were distributed in 1980-81 on a basis of 0.65 cents per capita under 2 000 members and 0.60 cents over 2 000 with a total disbursement of \$289 162. The 68 applicant unions represented a membership of 474 207 which is about 60 per cent of all workers in Canada represented by independent unions.

Three bursaries totalling \$10 535 were allocated to individual union members. One bursary recipient completed his first year studies in labour law at the University of Saskatchewan; another completed the second year of a three year program leading to a bachelor of arts with a major in industrial relations at McGill University; and a third enrolled in labour relations courses at Concordia University.

The educational activities of the first two years of the program were scrutinized for Labour Canada by two independent educational institutes. The report stated that the grant program has stimulated interest in labour education. It has promoted increased investment by the unions which in turn has led to increased participation in training activities by the membership. The authors of the report believe that the program will benefit the labour movement and the people of Canada. They are currently surveying the educational activities of years three and four of the program and their first report is scheduled for September 1981.

A description of the program's purposes was published. Preparations are underway for the renegotiation of the labour education agreements with the central labour organizations. The present agreements expire in June 1982.

QUALITY OF WORKING LIFE

The Quality of Working Life program, administered by a division of the Employment Relations and Conditions of Work Branch, entered its third year in December 1980.

The QWL Division promotes the view that the work place benefits from worker participation in the making of decisions and by the co-operation of management, union, and employees in the resolution of programs.

Efforts are being made to promote public awareness, education and training, research and development, and to grant financial assistance to individuals and groups for the study of the quality of working life.

PUBLIC AWARENESS

The division released four issues of its publication, *Quality of Working Life: The Canadian Scene*. Two booklets entitled, *QWL: Measurement and Evaluation*, and *QWL: The Role of the Supervisor*, developing the application of QWL principles and techniques, were also released. The latter were prepared for managers, union officials, and employees.

A French language film, produced by the National Film Board with advisory assistance from l'École des hautes études commerciales, Université de Montréal, was completed. The film entitled, *Ca prend du vouloir*, focuses on the Quality of Working Life at three Canadian companies in Quebec. It was used by departmental officers in sessions held with management, unions, and employees. Its English counterpart, a series of five film cassettes on various aspects of the QWL, produced by Dalhousie University and the CBC with financial assistance from Labour Canada, remained in demand.

In November a Labour Canada grant permitted the *Centrale des syndicats* to undertake a study tour of the quality of working life initiatives in Western Europe. The six-member delegation visited France, Belgium, Germany, and Norway meeting with employer and union groups as well as governmental organizations.

The division continued to sponsor conferences and to support the seminars and conferences of educational institutions and other groups. A conference held for senior staff officials of the Canadian Labour Congress, at the request of the Labour College of Canada, explored QWL concepts and applications. Officials of the Labour College were in the process of developing a one-week course on change in the workplace.

EDUCATION AND TRAINING

The division continued to provide bursaries to managers, union officials, employees, and academics who participated in QWL conferences and activities. Bursary funds assisted union members to attend the Canadian Labour Congress course on the QWL given at Harrison Hot Springs, British Columbia, and sponsored several academics and union officials at the University of California, Los Angeles course entitled, "Designing more effective organizations to improve the QWL". The bursary recipients assessed the relevance of the course for Canadian managers, union personnel, and other persons involved in QWL applications. The information acquired by these individuals will be used to develop and conduct similar courses and workshops on the Canadian experience.

An assessment of QWL training needs in the Public Service was made by two prominent QWL specialists. The study will be available in the 81/82 fiscal year.

RESEARCH AND DEVELOPMENT

Two consultants were engaged to assess the interest of senior management and pulp and paper unions in workplace problems and to explore the establishment of joint labour-management committees.

Another study explored the establishment of an area-wide, labour-management committee to undertake community development in depressed areas. Discussions were held with industrial managers, union officials, and other community leaders. The report recommended the continuation of these discussions.

Research studies and publications undertaken by private groups and individuals were funded. Studies of high risk employment and its effects on family life and semi-autonomous work groups were supported and a casebook of QWL projects was published.

The division continued to develop national and regional networks of QWL specialists, particularly in Quebec.

Financial support was also given to the B.C. Forum and its quarterly meetings where views on the QWL are exchanged. Participants at these

meetings include researchers, consultants, representatives of government, trade unions, the Employers' Council of B.C., and university faculties from the province of British Columbia.

OTHER SIGNIFICANT ACTIVITIES

In December the Canadian Labour Congress received funds for a conference on the findings of its five-member delegation which visited Sweden in 1979. The group spoke on the Swedish labour movement's approach to political and economic questions and the operation of the Swedish Work Life Research Centre.

Officers of the division, in co-operation with representatives from other institutions, planned an international conference on the quality of working life for August 30 to September 3, 1981, to be held in Toronto. More than one thousand participants from Canada, the United States, and other countries were expected to participate.

CENTRAL ANALYTICAL SERVICES

Central Analytical Services (CAS) develops and maintains professional analytical capacity in the fields of labour economics and labour legislation, the production of labour-related data, and the provision of library and related information services. In addition the Industrial Relations Information Service is located in CAS.

1. The **Economic Analysis Branch** investigates the influence of economic factors and trends affecting departmental activities and undertakes short and medium-term analysis and policy studies covering a range of socio-economic issues.

2. The **Labour Data Branch** generates labour-related statistics for unions, management, other government agencies, the general public, research organizations, and international agencies. It is composed of three major divisions: Collective Bargaining, Surveys, and Work Stoppages.

3. The **Library and Legislative Analysis Branch** provides labour affairs library services for the department and for other institutions, organi-

zations, and individuals throughout Canada. It produces reports on situations, trends, and anomalies in federal and provincial labour legislation to establish a better basis for enacting new laws or modifying existing laws in the labour area.

4. The **Industrial Relations Information Service** identifies labour and management groups, responds to client information needs, and promotes the use of Labour Canada information and statistics by industrial relations practitioners. When fully operational, in 1981-82, the Service will provide "one-stop" assistance to parties to collective bargaining and the general industrial relations community.

ECONOMIC ANALYSIS

The Economic Analysis Branch investigates economic factors affecting departmental activities and undertakes short and medium-term analyses of socioeconomic issues. It analyses general economic developments to determine their impact on employment and trends in wage claims. The branch assists in the development of departmental policy on adjustment assistance, pensions, industrial strategy, and international labour standards. It administers the Adjustment Assistance Benefit (AAB) programs, prepares socioeconomic impact analyses on labour standards promulgated by Labour Canada, and supplies information on pensions. Assistance is provided to other units requiring economic advice and research. The branch also insures, through interdepartmental co-ordination, that economic programs and policies are consistent with the departmental mandate.

The branch consists of two functional divisions; Economic Analysis and Research, and Economic Policy and Programs.

Economic Analysis and Research (EAR) continued to evaluate and quantify COLA clauses in major collective agreements in accord with the procedures established the previous year. By the end of the fiscal year all major agreements with COLA clauses, reported during 1978-80, had been evaluated. Detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates (base, low, mid, and high rates) were entered onto the EAR research file. This computer program is capable of making complex calculations of COLA pay-

ments at various consumer price index (CPI) projections. In the future the accuracy of COLA payments will be reviewed using actual CPI movements during the life of agreements.

A review of the base rate index was completed during the year. This review isolated a number of conceptual and operational problems of the published index. Recommendations were made to develop alternate measures of wage change. Efforts also continued interdepartmentally to improve the collection of wage and compensation statistics. Several avenues were investigated to reduce duplication and the response burden by means of linking survey records.

During the course of the year three discussion papers were prepared for publication. A *Dual Labour Market Analysis: A Study of Canadian Manufacturing Industries* focuses on the employers' characteristics and provides an analysis of structural differences of firms in the high and low wage industries. This approach is different from previous research in the dual labour market area which has concentrated on identifying significant differences in the education and skills of workers. Another research paper, *The Relationship Between Wages and Family Income in Canada*, investigates the aggregate wage-family income relationship and reproduces statistics by age, sex, family size, and province. The study demonstrates that the correlation between low wages and low income is not as strong as generally believed because many families have several income earners. Finally a research paper was readied for publication dealing with the evaluation and quantification of COLA clauses previously mentioned. *Major Wage Settlements with COLA Clauses Estimating Wage Increases at Selected Inflation Rates 1978-1980* reviews the incidence and characteristics of COLA clauses and explains the method of evaluation and quantification. Using the concept of an effective wage rate it provides estimates of effective wage increases at selected inflation rates for wage settlements reported between 1978 and 1980.

Throughout fiscal 1980-81 the broad issue of adjustment assistance for displaced workers continued to occupy much of the resources of the **Economic Policy and Programs** area. The major thrust of this activity was the development of a new Labour Adjustment Benefits (LAB) program which will replace the existing Adjustment Assistance Benefits (AAB) programs and

broaden the basis for the provision of early retirement benefits to qualified workers. The LAB program will continue to offer benefits to those industries presently eligible for AAB: textiles, clothing, footwear, and tanning. In addition it will provide for the delivery of early retirement benefits to qualified older workers in certain designated communities. This "community based" component of the LAB program is funded from a portion of Labour Canada's share of the \$350 million Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP) announced in January 1981. To date four community/industry recipients have been designated under ILAP: Port Cartier/Sept-Îles, Quebec (pulp and paper and primary metals); Sydney, Nova Scotia (primary metals); Tracy/Sorel, Quebec (shipbuilding); and Windsor, Ontario (auto assembly and auto parts). Benefits from the LAB program will be available to qualified older workers in these communities once LAB legislation has been approved by Parliament.

Considerable time has been devoted to interdepartmental liaison activities on the design and implementation of the ILAP initiative and to the development of procedures to be used by a new Labour Adjustment Review Board which will administer the LAB program. The branch also contributed to interdepartmental research for the adjustment assistance programs introduced during 1980-81, particularly import-competing activities and the automobile industry.

The branch continued to prepare economic briefing material for the minister and senior management, and for the application of Treasury Board's Socioeconomic Impact Analysis (SEIA) policy.

A number of regulatory changes in SEIA policy were considered and a report of departmental activities under the SEIA policy was prepared for Treasury Board. Also considered was the social and economic impact of proposed changes to the Canada Labour Code: extended maternity, adoption, and special family leave provisions. A response to the International Labour Organization questionnaire on employment policy requiring a review of federal employment policies and programs and their impact upon the regions was prepared.

The two Adjustment Assistance Benefits programs offered by Labour Canada increased modestly over the past year. Total expenditures rose from

\$3.28 to \$3.75 million, up \$470 000 from fiscal year 1979-80. The number of active claimants was up slightly to 531. Since the inception of the programs approximately \$14.24 million in benefit payments have been made. A large majority of the expenditures, nearly 85 per cent continue to be made in Quebec.

The AAB program for the textiles and clothing industry is by far the larger of the two programs, accounting for 96 per cent of the expenditure in fiscal 1980-81. As of March 1981 the number of active claimants under the Textile and Clothing Program had risen to 512, though for much of the fiscal year active claims were below March 1980 levels.

The Textile and Clothing Board, which certifies layoffs for eligibility under the Textile and Clothing Program, certified 12 layoffs by 12 different companies from March 31, 1980 to March 31, 1981. Of the individuals laid off 110 were deemed eligible to apply for benefits, roughly half the number in the previous fiscal year.

Expenditures on the AAB program for footwear and tanning workers amounted to only \$156 000 in 1980-81. Twenty-seven individuals, laid off from two companies, have been approved as eligible to receive benefits. On March 31, 1981, 19 people were in receipt of benefits. The Enterprise Development Board, which certifies layoffs under the Footwear and Tanning Program, has begun to consider layoffs of over 80 people based on the new import competition criterion. AAB benefits are fully indexed for inflation. The most recent indexation factor was 9.9 per cent. For 1981 the maximum weekly benefit is \$212.

LABOUR DATA

The Labour Data Branch produces labour-related statistics for policy development, determination of pay and benefits through collective bargaining and in unorganized groups, research and industrial location. The branch co-operates with the provincial jurisdictions to develop and produce labour statistics in order to minimize duplication



of survey activity and reduce the burden on respondents. Provinces are provided with considerable information from the branch data banks; and two provinces, Saskatchewan and Alberta, supply statistics from their surveys to the Labour Data Branch. Emphasis is placed on standardizing survey methods among the federal and provincial jurisdictions to make the information gathered comparable and interchangeable.

COLLECTIVE BARGAINING DIVISION

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations; those covering 500 or more employees, excluding the construction industry. There were 547 settlements in the 1980 calendar year compared with 573 in the preceding year. At the end of 1980, 235 negotiations were in progress. The highlights of these major settlements are published on a monthly basis in the *Collective Bargaining Review*.

Two publications issued quarterly, with an annual consolidation, provide statistics on the base rate increases resulting from the major settlements. Base rates are the lowest rates of pay, expressed in hourly terms, for the lowest paid qualified worker classifications in the bargaining unit. *Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements* contains statistical data on the average increase in the level of base rate increases for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses. The publication also contains an index of changes in average base rate levels for all major agreements, taking into account deferred changes in existing agreements, as well as the effects of new settlements. The average annual compound base rate increase in major settlements in the 1980 calendar year was 10.1 per cent, compared with 8.2 per cent in 1979, and 6.9 per cent in 1978.

The second of the base rate publications, *Base Rate Increases*, contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

Provisions in all federal jurisdiction collective agreements and in other agreements in the country covering 200 or more employees are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of some 9 000 collective agreements maintained in the

division. Two reports were published during the year: *Provisions in Collective Agreements Covering Municipal Employees in Canada 1980* and *Provisions in Collective Agreements in Canada Covering 200 and more Employees, March 1981*. The division distributed a joint federal-provincial publication, *Federal and Provincial Collective Agreement Analysis, 1980*, to companies under federal jurisdiction; the provinces were responsible for distribution within their own jurisdictions.

At the end of 1980 the *1981 Calendar of Expiring Collective Agreements* was published. It contains a listing of the major agreements and many construction industry agreements that were due to expire in 1981.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on *Collective Bargaining Settlements in Ontario* which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. The division also analyzed construction settlements for the Canadian Construction Association.

SURVEYS DIVISION

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments across the country with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 larger communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

The variation across Canada in rates of pay for the same occupation is apparent from the statistics in the community reports. For example as of October 1, 1980 the average hourly rate for non-production labourers was \$8.75 in Vancouver, 40 per cent more than the average of \$6.21 in Winnipeg. The averages for Regina, \$6.31, and Halifax-Dartmouth, \$6.38, were very close to the

Winnipeg average. The Toronto average was \$6.78 and Montreal's, \$7.16.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1980*, is being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work, vacations with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements.

Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

A contract was made with the Alberta Bureau of Statistics on the same basis as the agreement with Saskatchewan for that agency to handle the Surveys Division requirements for wages and working conditions statistics from establishments in Alberta. This reduces the number of inquiries made to employers in that province.

WORK STOPPAGES SECTION

The report, *Strikes and Lockouts in Canada, 1980*, was near completion at the end of the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved, and person-days not worked, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. A monthly bulletin on *Work Stoppages* was issued to provide current data on strikes and lockouts.

In 1980, 1 028 strikes and lockouts were reported involving 441 025 workers, and 8 975 390 person-days were lost. The time lost in 1980 represented 0.38 per cent of the total estimated working time compared to 0.34 per cent in 1979. Sixty-nine of the work stoppages in 1980 were under federal jurisdiction. These involved 71 833 workers and accounted for 593 920 person-days not worked.

Information was collected for the *Directory of Labour Organizations in Canada 1981*. This directory contains information on individual unions showing the number of members, names and addresses of officials, names of publications, dates of conventions, and other pertinent matters. Several statistical tables on union membership are included. At the beginning of 1981 there were

3 487 231 union members in Canada, 2.7 per cent more than at the beginning of 1980. Union membership in 1981 represented 30.6 per cent of the total civilian labour force, up 0.1 per cent from 1980, and 37.4 per cent of non-agricultural paid workers, down 0.2 per cent from the previous year.

The section maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). The act requires the payment of a nominal fee for the inspection of any one union return. The returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the union has a collective agreement.

LIBRARY AND LEGISLATIVE ANALYSIS

LIBRARY

The Library provides a wide range of services to the department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, to labour unions and individual students, teachers, and researchers. The collection, international in scope, focuses on industrial relations, economics, labour economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial democracy, quality of working life, technological change, and labour education. Library holdings include a comprehensive collection of journals on industrial relations and economics, labour unions proceedings, labour papers, annual reports, and publications of the International Labour Organization. Copies of research studies prepared under grants from the Labour Canada-University Research Committee are kept. The Canadian labour history collection in the library is unique.

The Library continued to supplement its regular reference service with computerized literature searches. About 17 of the available data bases have been found to be useful in reference work.



In late 1980 a consultant was engaged to work with members of the staff to evaluate a computerized information processing and retrieval system for possible use in the library. The consultant's recommendation that the system be used for the development of a data base containing all new cataloguing and indexing was accepted and implementation began. The facility, planned for operation in the summer of 1981, is designed to improve precision and retrieval speed and eliminate much clerical work presently required in the preparation of records and printed products.

During the fiscal year the Library revised three of its publications: *Canadian Labour Papers Currently Received in the Labour Canada Library*, May 1980, *American Labour Papers Currently Received in the Labour Canada Library*, June 1980, and *Canadian Labour Papers on Microfilm in the Labour Canada Library*, January 1981. The list of bibliographies was updated and several new subject bibliographies were added.

The weekly *Library Bulletin*, listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users including other

interested libraries. *Tables of Contents*, a biweekly publication which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals, is distributed to senior officials in the department. The daily compilation of clippings from major Canadian newspapers and the weekly *Regional Supplement*, prepared by the Press Clipping Service, are circulated to senior officials and researchers in the department.

In August 1980 the Library issued *Performance Measures for the Library 1979/80; Third Annual Report*, prepared with the help of the Management Reporting Systems Section of Central Analytical Services. This report measures the effectiveness and efficiency of the major Library functions.

LEGISLATIVE ANALYSIS DIVISION

The Legislative Analysis Division is a centralized source of information on Canadian legislation pertaining to employer-employee relations and the work environment. It offers research and information services on labour legislation and includes a documentation center.

During the year the division prepared documents such as the *Legislative Review*, *Directory-Occupational Health and Safety: Legislation in Canada*, and *Workers Compensation Legislation in Canada* (annual publications), *Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour* and *Rapid Reference Charts* (occasional papers) and the *Index of Labour Legislation* (monthly). A summary of legislative changes was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) and the division collaborated with two publications *Industrial Relations Review* and *Doing Business in Canada*.

The division was involved in a number of working groups reviewing legislation administered by the Minister of Labour such as the Government Employees Compensation Act and part IV of the Canada Labour Code. It participated in other task forces on topics such as mandatory retirement and part-time work.

A special study on the metric conversion of occupational health and safety legislation was

conducted in collaboration with the Metric Commission. A study on disclosure of information for collective bargaining purposes was also completed during the year and a number of reports were prepared for the International Labour Office. Furthermore the division collaborated with the Canadian Labour Congress in the preparation of a labour law course for members of unions affiliated with the CLC.

The documentation centre is responsible for keeping a register of relevant legislation and maintaining the historical files of the division. During the year the centre has done research on a number of topics, such as the history of the Department of Labour, and has contributed to publications prepared by the division such as *Labour Standards in Canada*.

Finally the division has received and replied to a great number of requests for information.

INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE

The Planning Unit made the final preparations for Labour Canada's **Industrial Relations Information Service (IRIS)**. The service will provide complete information on labour relations to individuals and organizations engaged in collective bargaining. As a repository of information it will refrain from making public comments on the actions and settlements concluded. The service will make every effort to respond to the changing needs of the community it serves.

IRIS will operate as a service of Labour Canada rather than under separate legislation as a crown corporation with a tripartite governing body as had been planned previously. The former initiative failed when Bill C-9, an Act to establish the Labour Information Bureau, was opposed by key groups, notably the public sector unions of the labour movement, because of its proposed structure and mandate.

The Planning Unit has developed an alternative structure in consultation with a number of labour and management organizations. Arrangements, both inside and outside the department have been made to insure a swift response to requests. Internal preparations to accommodate the new organization and various submissions seeking program and financial approvals are complete.

Revisions to the unit's publication, *Collective Bargaining Information Sources*, a convenient reference guide to Canadian economic and labour information, have been issued. Some individuals and organizations have requested assistance from the Planning Unit although in the absence of official status the unit has not yet publicized its services. Such publication will be made once its official status is confirmed. Brochures and other material describing the role and function of IRIS have been prepared for release at the time of the official announcement by the minister. The new service will be launched in mid-1981.

WOMEN'S BUREAU

The bureau hosted Canada's first national conference on the effects of micro-electronics and communications technology on the industrial work environment. The conference, held in Ottawa on March 29-31, 1981, drew participants from Australia, Japan, the United Kingdom, Ireland, the Scandinavian countries, and the United States, as well as representatives from organizations such as the International Labour





Organization, the Organization for Economic Co-operation and Development, and experts and interested persons from Canada. A panel was held on international perspectives followed by sessions on the state of micro-electronics and communications technology, their potential impact upon employment, office structure, training, education, and labour-management relations. Labour Canada plans to study how technology could be introduced with minimal disruption to industrial relations.

Research and policy development focussed primarily on proposed amendments to part III of the Canada Labour Code: improved provisions for

maternity leave; parental and adoption leave, available to either parent; special leave for either parent for purposes of child care; a definition of sexual harassment, and policies to be followed by employers to minimize the incidence of sexual harassment in the workplace.

The director and staff members participated at conferences of the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. In response to requests from other countries, the bureau provided information and advice on issues related to the employment of women and the director was invited to Sweden on an information-gathering visit.



The number of requests for information from the bureau's resource centre continues to increase. More than 25 000 items were distributed: *Women in the Labour Force: Facts and Figures*, *Legislation Relating to Working Women*, *Equal Pay*, *Maternity Leave in Canada*, pamphlets on the work and role of the bureau, a series on non-traditional work, job switching, re-entering the labour force, copies of speeches, and analytical papers. The resource centre, an integral part of the bureau's information and education programme, provides prompt and dependable service to the members of the public including women's groups and associations, legislators, researchers, opinion-makers, and the media. The centre contains printed materials from all over the world: studies, reports, articles, policy documents, and decisions regarding women in the labour force.

As part of its promotional activities, the bureau sponsored a television spot on sexual harassment in the workplace and received many calls for advice from victims of harassment. The bureau was also one of the sponsors of the film *Moving Mountains*, an account of women working in mining at Elkford, British Columbia.

PERSONNEL

The Personnel Branch serves management and departmental employees, advising them about classification and compensation, pay and

benefits, staff relations, staffing, education, official languages policies, equal opportunities for women, disadvantaged persons, Canadian native people, and employee assistance programs.

Liaison and co-operation with the Public Service Commission and the Personnel Policy Branch of the Treasury Board Secretariat are branch responsibilities. The authority for staffing is delegated by the Public Service Commission; the authority for classification is delegated by the Treasury Board Secretariat.

CLASSIFICATION, STAFF RELATIONS AND PAY

The service provided by the Employee Services (Pay) Unit improved this year, as the internal and external problems that had affected the delivery of pay and benefits service last year have been corrected. Prompt service is now more likely, due in part to the staffing of a pay verifier position.

A Personnel Management Information System (PMIS), linked to the Official Languages Information System (OLIS), has been installed. The system is capable of providing a variety of information on departmental employees and positions to departmental management.

CLASSIFICATION AND ORGANIZATION

The division has been converting designated managers to the new management groups classification, SM and EX, and the Economics, Statistics, and Sociology Group to ES.

The section experienced an increase in demands for advice from line managers and departmental employees. This can be attributed partly to the re-organization of some units. The cyclical review of positions has been continued and a number of problems have been resolved.

A classification training program was provided for departmental managers to encourage them to be more actively involved in the administration of the classification system. The performance and senior merit pay plans were administered and new linear organization charts were introduced.

The officers of the division have participated in the small departments sub-committee of the

Personnel Advisory Group for joint scrutiny of their classification programs.

STAFF RELATIONS

The Staff Relations Section continued to promote the Union Management Consultation Committee and the proposal of managerial and confidential exclusions, and to give advice on grievances and discipline.

A Work Environment Committee was established in the department as a sub-committee of the Union Management Consultation Committee. The committee interviewed a number of employees and recommended numerous actions to improve working conditions in Labour Canada.

The section co-ordinated the departmental response to the strike of the Clerical and Regulatory Group.

Preparations were made for managerial training sessions in the next year.

HUMAN RESOURCES DIVISION

This division recruits, trains, and develops the human resource plans for the department. It is

divided into three sections: Training and Development, Human Resources Planning, and Staffing.

TRAINING AND DEVELOPMENT

The section identifies needs and administers training, evaluates the success of the programs, and registers departmental employees for external courses. Managers were given staffing courses. Training and education expenses cost the department \$120 000. Three hundred and fifty-seven departmental employees enrolled in 309 courses. The section processed 197 language tests: 178 language knowledge examinations and 19 diagnostic tests. Two departmental competitions were held for the 1981 Career Assignment Program courses, one for the French program and one for the English, and the department nominated one candidate for each program.

Audio tapes and an audio-visual presentation were made for the national training program for labour affairs officers.

The department issued an employee performance appraisal policy, a revised performance appraisal form, and a descriptive brochure. The monitoring system was revised to encourage the prompt



completion of appraising. Staff evaluation training courses were planned.

HUMAN RESOURCES PLANNING

The integration of the human resources planning activities: Equal Opportunities for Women, Native Employment, Official Languages and Employment of the Handicapped programs, under the umbrella of the Personnel Management Planning Process were further integrated with the financial planning cycle. The section issued departmental reports to the Treasury Board on the four equal opportunity programs. A self-instruction career planning kit was issued and plans were made for an Employee Information Centre on all personnel related matters.

The section offered career assistance counselling, specialized seminars, and workshops on the employment of disadvantaged groups. Departmental Advisory Committees for the Equal Opportunity for Women and Native Employment programs are being organized. Equal Opportunity Awareness Days have been scheduled on the needs of disadvantaged groups. These programs also embrace Fitness and Amateur Sport.

STAFFING

A Staffing Task Force was organized to reduce an accumulation of requests for the staffing of vacant indeterminate positions. The backlog was reduced from 161 positions to 69. A special study was conducted by the Public Service Commission at our request on the speed of staffing in the department. The report recommended reforms which have been translated into performance standards and efficiency controls. A two-day training course on staffing for line managers was taken by 40 supervisors and managers. Despite staff turnover and a difficult workload the Staffing Section made 520 appointments.

ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES

DATA PROCESSING

An automated economic analysis research file system was installed. It produces statistics on union agreements which have clauses awarding

cost of living allowances. The system projects the effects of the clauses under differing economic conditions. The wage rate index study was also implemented as a prototype system to analyze various methods of calculating a wage rate index.

A pilot project was completed to produce an automated information retrieval system for the departmental library. It will contain bibliographic references to published industrial relations material.

Various automated systems to expedite the deputy minister's correspondence are being considered.

The annual wage rate and salary survey system underwent modifications to be conformed to the 1980 survey questionnaire and to produce the annual publication entitled *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. The survey covers selected establishments across the country with 20 or more employees.

Phase I of the federal jurisdiction universe system, operating in the regional offices as a registry of companies in Canada within federal jurisdiction, has been completed. An audit has been undertaken.

The collective bargaining database system continued to be enhanced to provide a larger variety of retrieval and reporting capabilities. This increases the ability to produce and analyze statistics on wage rates and working conditions.

In addition to these system development activities the branch continued to provide data-entry and computer production services for the 25 automated systems currently operating within the department.

FINANCE

The Finance Directorate provides general accounting services and financial advice and guidance to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are: Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

This year finance officers were designated as advisors to specific activities. This gave Finance a better understanding of the various needs of the branches it serves and created a renewed awareness of its advisory role of Finance. A review of financial policies and systems was made and a revision of the departmental financial manual was begun. A new policy and expenditure management system was also imposed to strengthen the control of expenditures.

The Compensation Division completed its study of the financial responsibilities involved in administering the Government Employees Compensation Act and established manual operations which are currently being used in the regions and at headquarters. The compensation program is being studied to determine if the better quality and variety of information and improved response to client inquiries which a computer could provide would justify its acquisition.

An internal training program was established within the Finance Directorate to ensure a more uniform distribution of information and an

increased understanding of departmental requirements. It is anticipated that the employees involved will benefit through an increased knowledge of financial services and a greater opportunity for advancement.

COMMUNICATION SERVICES DIRECTORATE

The directorate writes speeches for the minister and senior officials, background papers, pamphlets, and news releases. This year branch work was co-ordinated more closely with the Privy Council Office, the Canadian Unity Information Office, the Communications Branch of the Ministry of State for Economic Development, and the federal information community through the Council of Federal Information Directors.

The directorate is frequently asked to assist other programs to stage special events. Several videotapes were recorded for the March Ottawa Conference on the Micro-electronics Industry, sponsored by the Women's Bureau, and a number



of news conferences were arranged for the event. The directorate helped to plan, produce, and air two television commercials for the bureau — one featuring Sylvia Tyson, the other Diane Tell — on the subject of sexual harassment at the workplace.

Departmental publishing activities continued at the usual pace, translation services were streamlined, and linguistic advisory services in both official languages were provided. Over 50 new titles were added to the Labour Canada publications catalogue. Several studies and reports on industrial relations and labour problems were commissioned or produced by the department, as well as a number of documents on women's issues, and on quality of working life. The directorate also published the *Annual Review*.

The branch collaborated with the Task Force on Service to the Public in the preparation of preliminary copy for Telidon, describing Labour Canada's programs and services. The *Glossary of Industrial Relations Terms* was revised and several thousand copies of *Lifestyle — Work and Your Future* were distributed on request to high schools across the country. A revision of the latter publication was begun.

Complementing this printed educational material Labour Canada embarked on two major film projects: a five-part, film-strip series on labour history, co-sponsored with Studio "G" of the National Film Board and a French-language version of "The Case of Barbara Parsons", a look at the grievance process. The branch administers jointly, with the board, the National Industrial Relations Film Library. A major review of the library's holdings is planned to revise them in light of rapid technological change in the workplace and changing attitudes toward work.

The directorate mounted an exhibit for the opening of the new Federal Building in Calgary (in co-operation with the Canadian Unity Information Office) and an occupational safety exhibit in Corner Brook. It also built and staffed Labour Canada's exhibit at the Canadian National Exhibition in Toronto.

The Audio-Visual Unit produced three synchronized slide-sound programs, two for departmental clients, the other for the International Year of Disabled Persons, and several tapes were duplicated for the Women's Bureau and the

Quality of Working Life Unit. Two departmental conferences were recorded and audio-visual programming, photographic services, and publicity were supplied for other departmental programs.

Media Services/Inquiries wrote and distributed ministerial speeches and news releases on inquiries, strikes and lockouts, appointments, and general news. More than 200 individual queries on a variety of subjects from working journalists across the country were answered. Approximately 15 000 were received from the general public, 200 of which required substantive replies.

In conjunction with the Industrial Relations Information Service, Media Services arranged displays of the department's publications and services at industrial relations conferences in Quebec City (Laval University) and in Montreal (University of Quebec). These conferences were an effective means of reaching industrial relations specialists, labour and business leaders, and academics interested in labour affairs. Media Services also co-ordinated visits to the department by journalists from other countries including New Zealand, Australia, the United Kingdom, Japan, and France.

Extensive use was made of Canada News-Wire Service for the transmission of print releases and audio tapes to news outlets across the country. Other services engaged included Telbec, Media Tapes and Transcripts, and the regular services of the CTV and CBC networks. Media Services co-edited and planned the publication, *Quality of Working Life — The Canadian Scene*, and revised the mailing lists.

Officers spoke to various school groups on general labour affairs topics and prepared texts for annual labour messages and readings in the House.

The Branch is also responsible for issuing an employee newsletter ten times per year.

OPERATIONAL SERVICES

The Access to Information Act and the Privacy Act have added a new perspective to the records management function which must now assist in complying with the provisions of the legislation. In March 1981 a revised records management



policy was issued. Computerized weighing and pricing equipment was installed in mailroom operations to reduce processing time and postage costs.

Headquarters concentrated on providing the department with an information retrieval service and an analysis of the quality of service and ways to improve the operation. It also continued to apply the retention schedules to eliminate useless records, and reported to central agencies in accordance with federal regulations.

The text editing equipment in Word Processing was replaced. The new equipment offers additional operational capabilities that increase efficiency and improve turnaround time.

Material Services, in conjunction with Word Processing, implemented an automated distribution accounting system (inventory control system), which simplifies inventory control at headquarters and in the regions.

In line with the Treasury Board space allocation program, the department reduced its occupied space by 2 500 m², by relocating all branches previously located on the 8th floor at Place du Portage.

The Manuals and Directives Section was inaugurated in August 1980 with the appointment of a new co-ordinator. In addition to promulgating departmental directives the section began developing a resource centre for all administrative policies and procedures and a course on communicating administration policies and procedures.

The Forms Management Section has shown a marked increase in forms design and system implementation as a result of the Official Languages and Federal Identity Programs.

Dix fois par an, la Direction publie également une revue à l'intention des employés.

SERVICES OPÉRATIONNELS

L'adoption de la loi sur l'accès à l'information et de la loi sur la protection des renseignements personnels a donné une nouvelle dimension aux activités de la Section de la gestion des documents: elle a fourni au Ministère des politiques de gestion des documents pour faciliter le respect des dispositions de la législation. En mars 1981 une politique modifiée de gestion des documents a été publiée. Afin de réduire le délai du traitement et les frais d'attachement, la salle du courrier a été dotée d'un équipement informatisé pour la pesée et la fixation des prix.

À l'Administration centrale, des efforts ont été faits pour fournir au Ministère un service de récupération de l'information et une analyse du niveau du service et des méthodes visant à améliorer le fonctionnement, pour continuer la mise en œuvre de programmes de maintien destinés à éliminer les dossiers inutiles, et pour rendre compte des activités aux sociétés centrales conformément aux règlements fédéraux.

L'équipement de la Section du traitement des mots a été renouvelé et il offre maintenant des possibilités de manœuvres supplémentaires qui augmentent l'efficacité et réduisent le délai d'exécution.

Le Service du matériel, de concert avec celui du traitement des mots, a mis sur pied un système automatisé de distribution comptable (système de vérification de l'inventaire), ce qui simplifie le contrôle des stocks dans tout le Ministère, y compris les régions.

Conformément au programme du Conseil du Trésor concernant l'affectation des locaux, le Ministère a réduit l'espace qui lui était alloué de 2 500 m² en déménageant toutes les directions situées antérieurement au 8^e étage de la Place du Portage.



La Section des manuels et des directives est entrée en fonction en août 1980 suite à la nomination d'un nouveau coordonnateur. En plus de promouvoir les directives ministérielles, la Section a commencé de mettre sur pied un centre documentaire pour toutes les lignes de conduite et politiques administratives, ainsi qu'un cours sur l'art de transmettre cette information.

La Section de la gestion des documents a connu une augmentation sensible au niveau de la conception des formules et de la mise en application du système par suite du Programme fédéral d'identification et du Programme des langues officielles.

Le Service de l'audio-visuel a produit trois montages, deux à l'intention de clients du Ministère, et l'autre à l'occasion de l'Année internationale des personnes handicapées. Un certain nombre de bandes magnétoscopiques ont été enregistrées à l'occasion de la conférence sur la micro-électronique organisée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine. La Direction a assuré les services d'enregistrement à l'occasion de deux conférences ministérielles importantes, et fourni des services de photographie et de publicité pour d'autres programmes du Ministère.

Les Services aux médias ont été chargés de la rédaction et de la distribution d'allocutions ministérielles et de bulletins d'information (enquêtes, grèves et lock-out, nominations, nouvelles, etc.). En outre, ces services ont répondu à plus de 200 demandes de journalistes de tout le Canada. Ils ont reçu du grand public environ 15 000 demandes de renseignements, dont 200 exigeaient des réponses importantes.

En collaboration avec le Service d'information sur les relations industrielles, les Services aux médias ont exposé les publications et services du Ministère, lors des conférences sur les relations industrielles à Québec (Université Laval) et à Montréal (Université du Québec). Ces conférences ont constitué un moyen efficace d'entrer en contact avec des spécialistes en relations industrielles, des dirigeants ouvriers et patronaux, et des universitaires intéressés par les problèmes du travail. Les Services aux médias ont aussi coordonné la visite au Ministère de journalistes de nombreux autres pays, entre autres la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Royaume-Uni, le Japon et la France.

Le Service de dépêches de la Presse canadienne a été très utilisé pour la transmission de bulletins écrits et de bandes enregistrées destinées aux médias à travers le pays. Parmi les autres services retenus, mentionnons Telbec, Media Tapes and Transcripts, et les services réguliers du réseau CTV et de Radio-Canada. Les Services aux médias sont chargés de la préparation de la revue intitulée *Qualité de la vie au travail* — la scène canadienne, en plus de mettre à jour les différentes listes de distribution de la Direction. Des agents ont donné des conférences dans des écoles sur des sujets généraux du domaine du travail et ont rédigé des textes destinés aux messages annuels et aux lectures présentées devant la Chambre des communes.

Les activités de publication du Ministère ont continué à leur rythme habituel, les services de traduction ont été améliorés, et des services de consultation linguistique dans les deux langues officielles ont été offerts. Plus de 50 titres nouveaux ont été ajoutés au catalogue des publications de Travail Canada. Plusieurs études et rapports sur les relations industrielles et les problèmes du travail ont été commandés ou produits par le Ministère, ainsi qu'un certain nombre de documents sur la condition des femmes et sur la qualité de la vie au travail. La Direction a également publié la *Revue annuelle*.

En collaboration avec les membres du Groupe de travail sur les services à la collectivité, la Direction a participé à la préparation de données concernant le Ministère adaptées au système Teldon, et traitant des programmes et des services offerts par Travail Canada.

La Terminologie des relations du travail a été mise à jour et plusieurs milliers d'exemplaires de la revue éducative *Mode de vie* — l'avenir de notre vie au travail ont été distribués sur demande dans les écoles secondaires à travers le pays. La Direction a également commencé la révision de cette revue.

Pour compléter ses documents éducatifs et en collaboration avec le studio G de l'Office national du film (ONF), la Direction a préparé un documentaire en cinq volets qui traite de l'histoire du travail. L'ONF a également participé à la production d'une version française du film «The Case of Barbara Parsons», dont le thème est la procédure du règlement des griefs. L'ONF collabore avec la Direction pour la gestion de la Cinémathèque nationale des relations industrielles. Des entretiens ont eu lieu avec ses représentants en vue d'entamer une révision en profondeur des titres de la Cinémathèque nationale des relations industrielles, en raison de l'introduction rapide de changements technologiques en milieu de travail et des attitudes changeantes vis-à-vis du travail.

La Direction a organisé plusieurs expositions au cours de l'année, entre autres à l'occasion de l'inauguration du nouvel édifice fédéral à Calgary (en collaboration avec le Centre d'information sur l'unité canadienne); puis une autre sur la sécurité au travail à Corner-Brook (Terre-Neuve); et enfin à l'occasion de l'Exposition nationale canadienne qui s'est tenue à Toronto.

déoulant de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de même que sur les opérations qui ont toujours été effectuées manuellement dans les régions et à l'administration centrale. Une projet a été mis en oeuvre afin d'établir quels sont les besoins du Ministère et des organismes centraux quant à l'information du programme d'indemnisation. L'information y gagnerait en qualité et en étendue et les clients en quête de renseignements obtiendraient davantage satisfaction.

Un programme de formation sur place a été mis en oeuvre à la Direction des finances. Ainsi la répartition de l'information sera plus uniforme et les besoins du Ministère mieux compris. Les employés qui participent à ce programme en profiteront, espère-t-on, parce qu'ils connaîtront mieux les services financiers et auront de meilleures chances d'avancement.

SERVICES DE COMMUNICATION

La Direction fournit des discours pour les ministres et les hauts fonctionnaires du Ministère, des

documents de discussion, des dépliants et des bulletins d'information. Des échanges plus nombreux ont eu lieu avec le bureau du Conseil privé, le Centre d'information sur l'unité canadienne, la Direction des communications du département d'État au développement économique, ainsi qu'avec les communicateurs du milieu fédéral, par l'intermédiaire du Conseil des directeurs fédéraux de l'information.

Les services de la Direction sont fréquemment demandés par les responsables d'autres programmes du Ministère pour mettre sur pied des événements spéciaux. Par exemple la Direction a enregistré plusieurs bandes pour la conférence d'Ottawa, en mars, qui portait sur l'industrie de la micro-électronique et son incidence sur le milieu de travail et qui était parrainée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. De plus la Direction a contribué à la planification, la production et la télédiffusion pour le Bureau de deux annonces commerciales sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, la première mettant en vedette Sylvia Tyson, l'autre Diane Tell.



vue de pourvoir certains postes vacants (nomination pour une période indéterminée). L'arrêté est passé de 161 postes à 69. Une étude spéciale a été menée par la Commission de la Fonction publique à la suite de notre demande au sujet de l'accélération du processus de dotation au Ministère. Le rapport a indiqué dans quels secteurs des améliorations pourraient être apportées et a servi de base pour l'élaboration de normes expérimentales de rendement et de mécanismes de collecte des données qui permettraient de connaître les changements. Un cours de formation de deux jours sur la dotation à l'intention des gestionnaires axiaux a été préparé et donné à quelque 40 surveillants-gestionnaires chargés de dotation. Malgré le roulement du personnel et une lourde charge de travail, la Section a effectué 520 dotations en personnel.

POLITIQUE ET SERVICES ADMINISTRATIFS

TRAITEMENT DES DONNÉES

La Direction du traitement des données a mis en oeuvre un système automatisé sur les dossiers de recherche en analyse économique. Ce système produit des statistiques sur les conventions syndicales ayant des clauses d'indemnisation de vie chère. Il fournit aussi des projections sur les effets de ces clauses dans différentes conditions économiques. L'étude de l'indice du taux de traitement a aussi été mise en application en tant que système prototype afin d'analyser les diverses méthodes du calcul de l'indice du taux de traitement.

Un projet expérimental a abouti à un système automatisé de récupération de l'information pour la bibliothèque du Ministère. Il renfermera des ouvrages bibliographiques servant à la publication de documentation en relations industrielles.

Par ailleurs un projet a été mis en train afin d'évaluer les différentes solutions d'automatisation d'un système chargé d'accélérer les communications et la correspondance du sous-ministre.

Le système d'enquêtes sur les taux de salaire annuels a été modifié en fonction du questionnaire d'enquête de 1980 et afin de permettre la parution de la publication annuelle intitulée Taux

de salaire, traitements et heures de travail. L'enquête s'étend à des établissements choisis à travers le pays et regroupant 20 employés ou plus.

La phase I du système automatisé d'information sur l'ensemble fédéral en place dans les bureaux régionaux, qui leur fournit un répertoire des sociétés canadiennes relevant de l'autorité fédérale, a été complétée et une vérification a été entreprise.

Le système de la base des données sur les négociations collectives a continué de s'élargir afin d'offrir une plus grande diversité de récupération et d'information. Ceci accroît la capacité d'analyse et de production de statistiques concernant les taux de salaire et les conditions de travail.

En plus de ces innovations, la Direction a continué de fournir des services d'entrée et de traitement des données à l'appui des 25 systèmes automatisés en opération au sein du Ministère.

FINANCES

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire, celle de faire en sorte que les lois et les règlements fédéraux soient respectés par le Ministère. Elle est divisée en quatre secteurs: Politique et procédures; Planification et analyse; Indemnisation; Opérations comptables.

Cette année des agents des finances ont été nommés à titre de conseillers sur des activités déterminées du Ministère. De cette façon, la Direction a pu mieux connaître les divers besoins des directions qu'elle sert et avoir une vision renouvelée de son rôle de conseiller.

Parmi les autres réalisations, il y a lieu de mentionner la mise à jour et la révision des politiques et des systèmes déjà existants en matière de finances, la mise à exécution d'un projet de révision du manuel de gestion financière du Ministère et la mise en application du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses en vue d'assurer un meilleur contrôle de celles-ci.

La Division de l'indemnisation a terminé son étude sur les responsabilités financières



La Section a fait beaucoup de progrès au cours de cette deuxième année d'intégration des activités de planification des ressources humaines (c'est-à-dire les programmes de promotion de la femme, d'emploi des autochtones, des langues officielles et d'emploi des handicapés), tâche désignée sous

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le domaine de l'appréciation du rendement des employés, une politique ministérielle a été publiée, la formule d'appréciation du rendement a été modifiée et une brochure a été éditée. La méthode de contrôle a été modifiée afin de vérifier l'exécution des appréciations de façon régulière. Des cours de formation sont prévus sur l'évaluation du rendement des employés.

Le programme national de formation des agents des affaires du travail a été considérablement amélioré grâce à la réalisation d'enregistrements sonores et d'un audio-visuel.

Ministère dans le cadre du Programme des cours et affectations de perfectionnement, un pour le programme français, l'autre pour le programme anglais. Le Ministère a désigné un candidat pour chaque catégorie.

Le titre général de Planification de la gestion du personnel, conformément au cycle de planification financière. Des rapports ministériels destinés au Conseil du Trésor concernant les quatre programmes d'égalité des chances ont été publiés. Une trousse d'information sur la planification de carrière a été préparée et distribuée et la Section a mis la dernière main au projet de création d'un centre d'information du personnel qui s'occupera de toutes les questions touchant le personnel.

La section a continué d'offrir des conseils en matière d'orientation professionnelle à l'aide de séminaires et d'ateliers spécialisés traitant de l'emploi des groupes défavorisés. La section organise en ce moment des comités consultatifs sur les programmes de promotion de la femme et d'emploi des autochtones; et une campagne de sensibilisation à l'égalité des chances a été inscrite au calendrier en vue de faire connaître les besoins et les préoccupations des groupes défavorisés et la participation de Travail Canada et aussi de la Direction de la condition physique et du sport amateur.

DOTATION

Un groupe de travail en dotation a été mis sur pied afin de réduire l'arriéré des demandes en

des petits ministères, par le truchement d'un sous-comité du Groupe consultatif du personnel.

RELATIONS DE TRAVAIL

La Section des relations de travail a continué de promouvoir le Comité de consultation syndicale-patronale et la proposition d'exclusion de personnes préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles, et à donner ses conseils quant aux griefs et à la discipline.

Un Comité sur le milieu de travail a été mis sur pied au sein du Ministère à titre de sous-comité du Comité de consultation syndicale-patronale. Ce nouveau comité a interrogé un certain nombre d'employés et a recommandé de nombreuses mesures qui pourraient être prises afin d'améliorer les conditions de travail des employés de Travail Canada.

La section des relations de travail a été chargée de la coordination des activités du Ministère qui se rattachaient à la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements (CR).

Au cours de l'année qui vient, la Section envisage d'offrir des séances de formation à l'intention des gestionnaires.

DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES

La Division des ressources humaines est chargée de recruter, de former et de perfectionner les employés. Elle se subdivise en trois sections: Formation et Perfectionnement, Planification des ressources humaines, et Dotation.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Cette section définit les besoins en formation, donne cette formation, l'évalue et inscrit les employés du Ministère à des cours donnés à l'extérieur. Des cours en dotation et en résolution de problèmes ont été offerts aux gestionnaires. Durant l'année, un montant total de 120 000\$ a été affecté à la formation et à l'éducation du Travail Canada. Quelques 357 employés du Ministère ont pu profiter des 309 cours offerts. La section a aussi fait subir 197 tests linguistiques (178 examens de connaissance de la langue et 19 tests de diagnostic). Deux concours ont eu lieu au

La Direction a également la responsabilité de la liaison et de la coopération avec la Commission de la Fonction publique ainsi qu'avec la Direction de la politique et du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. C'est la CFP qui délègue les pouvoirs nécessaires en matière de dotation et le SCT, ceux qui concernent la classification.

CLASSIFICATION, RELATIONS DE TRAVAIL ET PAYE

Le service offert par la Section des services aux employés (paye) s'est nettement amélioré au cours de la dernière année. Les facteurs internes et externes qui nuisaient à la bonne marche du service ont été redressés et l'on peut désormais s'attendre à être servi rapidement. La dotation d'un poste de vérificateur de la paye a contribué en partie à l'amélioration des services.

La mise en application d'un Système d'information sur la gestion du personnel (SIGP) qui est étroitement lié au Système d'information sur les langues officielles (SLO) est maintenant terminée. Le système permettra désormais de fournir des renseignements concernant les employés et les postes du Ministère.

CLASSIFICATION ET ORGANISATION

La Division de la classification et de l'organisation a participé à la transposition de certains gestionnaires dans de nouveaux groupes de gestion, SM et EX et à la transposition du groupe des économistes, sociologues et statisticiens en ES.

La section a connu une surcharge importante de travail due aux demandes de conseil de la part des gestionnaires axiaux et des employés du Ministère. La réorganisation de certains services en est en partie la cause. La section a aussi suivi la révision périodique des postes et réglé un certain nombre de problèmes.

Un programme de formation en matière de classification a été offert aux gestionnaires du Ministère afin de les encourager à participer plus activement à la gestion du système de classification. Le régime de rémunération au rendement et le régime de rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs ont été appliqués et de nouveaux programmes ont été établis.

Les agents de la Division ont activement participé à la vérification du programme de classification

rapports, articles, textes de programmes et de décisions concernant la place des femmes dans la main-d'œuvre.

Dans le cadre de ses activités de promotion, le Bureau a fait passer une annonce à la télévision sur le harcèlement sexuel au travail, qui lui a valu un grand nombre de demandes d'aide et de conseils de la part de victimes de harcèlement. Le Bureau a également été l'un des commanditaires du film si bien accueilli *Moving Mountains*, récit sur les femmes qui travaillent dans les mines d'Elkford, en Colombie-Britannique. La Directrice et le personnel du Bureau ont continué à prendre part à des conférences, des séminaires et des

ateliers sur les femmes salariées et sur des questions connexes.

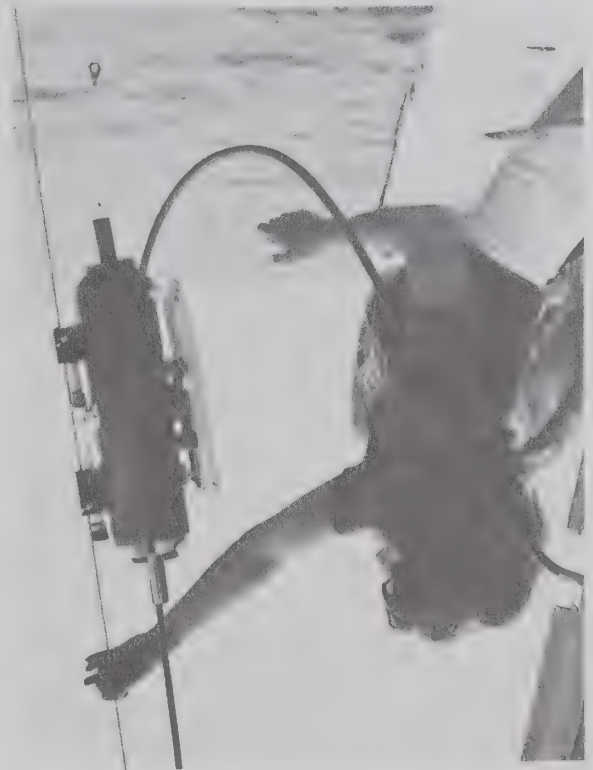
PERSONNEL

La Direction du personnel est au service de la direction et des employés du Ministère pour toutes les questions qui touchent l'administration du Personnel: classification et rémunération, paye et avantages sociaux, relations de travail, dotation, formation, politique de langues officielles, emploi pour les femmes, les personnes désavantagées et les autochtones, ainsi que les programmes d'aide aux employés.



La participation internationale du Bureau s'est maintenue à un niveau élevé par les travaux de la Directrice et des membres du personnel dans le cadre des activités de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économique. En réponse à des demandes provenant d'autres pays, le Bureau a fourni des renseignements et donné des conseils sur l'emploi des femmes, et la Directrice a été invitée à se rendre en Suède pour présenter les activités du Canada en matière d'égalité des chances à l'emploi, ainsi qu'à des fins de consultation et d'observation.

Le Bureau continue à répondre à un nombre croissant de demandes de renseignements et de documentation sur les femmes salariées. Plus de 25 000 documents ont été distribués au cours de l'année, dont la publication populaire *Les femmes dans la population active*, *Faits et données*. La législation touchant la femme en emploi, *Les congés de maternité au Canada*, des brochures sur les activités et le rôle du Bureau, une série sur le travail non traditionnel, les changements d'emploi et les retours à la vie active, ainsi que des exemplaires de discours. Ce Centre de ressources fait partie intégrante du programme d'information et d'éducation du Bureau. Il fournit des services rapides au public, notamment aux associations et groupes de femmes, aux législateurs, aux chercheurs et aux membres des médias. Le Centre possède des imprimés reçus du monde entier: études,



séance avait pour thème les perspectives internationales, pour faire place ensuite à des séances sur la situation actuelle dans le domaine de la micro-électronique et de la technologie des communications, les répercussions sur l'emploi, le bureau de l'avenir, la formation professionnelle et les relations syndicales-patronales. Travail Canada se propose de donner suite à la conférence en déterminant les moyens par lesquels la technologie pourrait être introduite dans le milieu du travail avec un minimum de difficulté.

Au cours de l'année, les activités de recherche et d'élaboration de politiques ont porté principalement sur un ensemble de recommandations concernant des modifications à la Partie III du Code canadien du travail. Ces recommandations ont trait à des dispositions plus avantageuses en matière de congés de maternité, l'octroi de congés non payés liés aux charges familiales ou à l'adoption, et l'octroi de congés spéciaux à l'un ou l'autre des parents pour le soin d'enfants d'âge pré-scolaire. Le Bureau a également proposé une définition du harcèlement sexuel à incorporer au Code canadien du travail, ainsi que des lignes de conduite à l'intention des employeurs pour réduire le harcèlement sexuel au travail.

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine a paré la première conférence nationale sur les technologies de la micro-électronique et de la documentation des communications sur le milieu du travail. Cette conférence, tenue à Ottawa du 29 au 31 mars 1981, a attiré des participants venus d'Irlande, des pays scandinaves et des États-Unis, de même que des représentants d'organisations comme l'Organisation internationale du travail, l'Organisation de coopération et de développement économique, des spécialistes et des personnes intéressées du Canada. La première

Des brochures et autres documents qui décrivent le rôle et la fonction du SIRI seront diffusés lors de l'annonce officielle par le Ministre, et le nouveau service sera lancé à la mi-1981-1982.

La Sous-section a mis à jour sa publication intitulée *Sources d'informations sur la négociation collective*, guide fort utile pour la documentation sur l'économie et le travail au Canada. Des participants et des organisations du secteur privé ont fait des demandes de renseignements auprès de la Sous-section, bien qu'en l'absence de statut officiel elle n'ait pas affiché ses services. Cette publication sera distribuée dès que le statut officiel de la Sous-section sera confirmé.

La Sous-section de planification a élaboré une structure de remplacement après avoir consulté un certain nombre d'organisations syndicales et patronales. Des mesures ont été prises, au sein du Ministère et à l'extérieur, en vue de fournir des réponses rapides aux demandes de renseignements. Des dispositions internes pour mettre en place la nouvelle organisation ont été prises, et divers programmes ont été soumis en vue de l'approbation de leur contenu et de leur coût.

avec un conseil d'administration tripartite, comme il avait été prévu précédemment. Ce changement s'avérera nécessaire lorsque le Bill C-9, destiné à établir le Bureau d'information sur le travail, reçoit un accueil défavorable de la part de groupes-clés tels que les syndicats du secteur public, à cause de sa structure et de sa portée projetées.

Le Service fonctionnera comme un service de Travail Canada, et non selon une législation distincte en qualité de société de la Couronne

La Sous-section de planification a effectué les derniers préparatifs pour mettre sur pied le Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada (SIRI). Ce service fournira des renseignements complets sur les relations du travail aux organisations et aux particuliers qui oeuvrent dans le domaine de la négociation collective. En tant que centre de documentation, il se gardera de tout commentaire public sur les activités des parties ou sur les accords conclus, et fera tout son possible pour répondre aux besoins toujours nouveaux de la communauté.

SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Enfin, la section a reçu et traité au cours de la période un très grand nombre de demandes d'information.

Le centre de documentation est chargé de tenir un registre de la législation pertinente et d'assurer le maintien des dossiers historiques de la section. Au cours de l'année, des recherches sur des sujets particuliers, tel que l'histoire du ministère du Travail, ont été effectuées par le centre qui a également collaboré à certains documents publiés par la section, notamment la publication *Les normes du travail au Canada*.

Une étude spéciale sur l'adaptation au système métrique des lois sur la santé et la sécurité au travail a été entreprise conjointement avec la Commission du système métrique. Une étude portant sur la divulgation d'information aux fins des négociations collectives a également été complétée au cours de l'année et de nombreux rapports ont été préparés pour le Bureau international du travail. La section a également collaboré avec le Congrès du travail du Canada à l'élaboration d'un cours en droit du travail à l'intention des membres des syndicats affiliés au CTC.

du Travail, notamment la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la Partie IV du Code canadien du travail. La section a également collaboré à d'autres groupes de travail mis sur pied pour étudier des questions telles que la retraite obligatoire à 65 ans et le travail à temps partiel.

Au cours de l'année financière, la Bibliothèque a révisé trois de ses publications: *Journaux syndicaux canadiens* que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada, mai 1980; *Journaux syndicaux américains* que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada, juin 1980; et *Journaux syndicaux canadiens* sur microfilm à la Bibliothèque de Travail Canada, janvier 1981. La liste des bibliographies a été mise à jour, et plusieurs bibliographies par matière ont été ajoutées.

À la fin de 1980 un expert-conseil a été engagé pour travailler avec des membres du personnel à l'évaluation d'un système informatisé de traitement et de consultation des données à l'usage de la Bibliothèque. Suite à la recommandation de l'expert-conseil d'utiliser le système pour le développement d'une base de données contenant tous les nouveaux catalogues et index, les travaux de mise en application ont commencé. Ce système, dont la mise en service est prévue pour l'été 1981, est destiné à augmenter la précision et la rapidité des opérations de consultation et à éliminer une grande partie du travail de bureau qui est en ce moment nécessaire à la préparation des dossiers et des produits imprimés.



ANALYSE DE LA LÉGISLATION

En août 1980 a paru *Les mesures de performance de la Division de la bibliothèque, 1979-1980*, troisième rapport annuel, préparé par la Bibliothèque et la Section des systèmes de gestion et de rapports des services centraux d'analyse. Ce rapport évalue l'efficacité des principales fonctions de la Bibliothèque.

Le *Bulletin de la bibliothèque*, hebdomadaire qui indique les acquisitions récentes et les articles de périodiques courants indexés par sujet, est distribué aux usagers du Ministère et de l'extérieur, y compris aux bibliothèques qui le désirent. La *Table des matières*, qui paraît deux fois par mois, résume le contenu des récents numéros des principales revues d'économie et de relations industrielles. Elle est distribuée aux fonctionnaires supérieurs du Ministère. La compilation quotidienne des coupures tirées des grands journaux canadiens et le *Supplément régional* hebdomadaire préparé par le Service des coupures de presse sont distribués aux fonctionnaires supérieurs et aux chercheurs du Ministère.

Des membres de la section ont participé aux différents comités de travail chargés de réviser la législation dont l'application relève du ministre

Un certain nombre d'activités ont été entreprises au cours de l'année, telles que la publication des documents *Revue de la législation*, *Répertoire-Sécurité et hygiène au travail*: législation au Canada, et *Lois régissant l'indemnisation des accidents du travail au Canada* (publications annuelles). *Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail et Tableaux de référence* (documents occasionnels) ainsi que l'*Index de la législation ouvrière* (mensuel). Un résumé des changements législatifs survenus au cours de l'année a été préparé à l'intention des membres de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). La section a également collaboré à la revue *Relations Industrielles* (PUL), et l'exploitation d'une entreprise au Canada.

La section d'Analyse de la législation constitue une source d'information centralisée sur la législation canadienne affectant les relations

entre employeurs et employés et le milieu du travail. La section offre des services de recherche et d'information et comprend un centre de documentation sur la législation du travail.

Jours fériés payés, et le pourcentage des employés régis par des conventions collectives.

Des renseignements distincts portent sur les employés de bureau, les employés hors bureau et certains groupes d'autres employés dont les conditions d'emploi sont souvent différentes de celles du reste des travailleurs (par exemple ceux du transport aérien, ferroviaire ou maritime). Ces statistiques sont fournies par industrie et par province.

Un contrat a été conclu avec l'Office des statistiques de l'Alberta sur la même base que le contrat avec la Saskatchewan afin que cet organisme subvienne aux besoins de la Division des enquêtes dans le domaine des statistiques sur les traitements et les conditions de travail dans des établissements de l'Alberta. Cette mesure réduit le nombre d'enquêtes effectuées auprès des employés de la province.

SECTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Le rapport intitulé *Grèves et lock-out au Canada, 1980* était presque achevé à la fin de l'année. Il contient des statistiques sur le nombre des grèves, des travailleurs touchés, et des jours-personnes non travaillés, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Un bulletin mensuel sur les arrêts de travail fournit les données courantes sur les grèves et les lock-out.

En 1980, 441 025 travailleurs ont participé à 1 028 grèves et lock-out qui se sont traduits par 8 975 390 jours-personnes perdus. Le temps non travaillé en 1980 représentait 0,38 p. 100 du total estimatif des heures de travail, par rapport à 0,34 p. 100 en 1979. Soixante-neuf des arrêts de travail déclarés en 1980 relevaient de la compétence fédérale. Ils ont touché 71 833 travailleurs et occasionné 593 920 jours-personnes non travaillés.

Le Répertoire des organisations de travailleurs au Canada, 1981 regroupe des renseignements sur les divers syndicats, y compris le nombre de leurs membres, les noms et adresses de leurs dirigeants, le nom de leurs publications, la date de leurs congrès et autres détails s'y rapportant. Plusieurs tableaux statistiques sur les effectifs syndicaux y figurent. Au début de 1981, 3 487 231 travailleurs étaient syndiqués au Canada, soit 2,7 p. 100 de plus qu'au début de 1980. Les syndi-

qués représentaient 30,6 p. 100 de la population active civile totale et 37,4 p. 100 des travailleurs rémunérés non agricoles.

La Section conserve, à l'intention du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Cette loi requiert le paiement d'un droit nominal afin d'examiner l'une ou l'autre de ces déclarations. Les déclarations donnent le nom et l'adresse du syndicat, certaines dispositions de ses statuts, des renseignements sur ses dirigeants et sur certains employés, des détails sur les sections locales (y compris les raisons pour lesquelles certaines sont sous tutelle), et le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

BIBLIOTHÈQUE ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION BIBLIOTHÈQUE

La Bibliothèque fournit une gamme étendue de services au Ministère et met ses ressources à la disposition des autres bibliothèques gouvernementales, industrielles, universitaires et publiques, ainsi que des syndicats et des étudiants, enseignants et chercheurs. D'envergure internationale, la collection de la Bibliothèque porte surtout sur les relations industrielles, l'économie générale, l'économie du travail, les normes du travail, la sécurité et l'hygiène du travail, l'égalité d'accès à l'emploi, la négociation collective, l'égalité de rémunération, la démocratie industrielle, la qualité de la vie au travail, le changement technologique et l'éducation syndicale. Le fonds de la Bibliothèque comprend une vaste collection de revues sur les relations industrielles et l'économie, de procès-verbaux des syndicats, de journaux syndicaux, de rapports annuels et de publications de l'Organisation internationale du travail. La Bibliothèque conserve également des exemplaires des travaux de recherche effectués à l'aide de subventions de Travail Canada par l'Intermédiaire du Comité des recherches universitaires. Sa collection sur l'histoire du syndicalisme au Canada est unique. La Bibliothèque a continué à enrichir son service régulier de référence par un service informatisé de recherche documentaire. Environ 17 des bases de données disponibles se sont avérées utiles en recherche bibliographique.

la liste des grandes conventions et de nombreuses conventions de l'industrie de la construction qui expirent en 1981.

La coopération avec le ministère du Travail de l'Ontario s'est poursuivie, pour la publication d'un rapport mensuel sur les accords de négociation collective en Ontario, dans lequel figurent des renseignements sur les principales dispositions des conventions visant 200 employés ou plus. De plus, la Division a effectué l'analyse des accords conclus dans l'industrie de la construction pour le compte de l'Association canadienne de la construction.

DIVISION DES ENQUÊTES

La Division des enquêtes effectue une enquête annuelle sur les taux salariaux par profession, sur la durée normale du travail et sur certaines autres conditions de travail en vigueur au 1^{er} octobre. L'enquête rend compte de tous les établissements du pays comptant 20 employés ou plus, à l'exception des établissements du domaine de la construction et de plusieurs industries de base. Des statistiques sur les salaires et les traitements sont recueillies pour une soixantaine d'occupations qui se retrouvent dans toutes les industries et pour 700 occupations particulières à une industrie. Les statistiques sur les salaires et la durée normale du travail sont publiées dans des rapports séparés pour 22 grandes collectivités et pour l'ensemble du Canada, sous le titre général de Taux de salaire, traitements et heures de travail. Des données inédites sur de nombreuses autres collectivités sont disponibles sur demande.

Il ressort des statistiques contenues dans les rapports sur les collectivités que les taux de traitement d'une même occupation varient d'une région à l'autre du Canada. Au 1^{er} octobre 1980, par exemple, le taux horaire moyen des ouvriers non-affectés à la production était de 8,75\$ à Vancouver, 40 p. 100 de plus que la moyenne de 6,21\$ à Winnipeg. Les moyennes de Regina, 6,31\$ et de Halifax-Dartmouth, 6,38\$, se rapprochaient de celle de Winnipeg. La moyenne de Toronto était de 6,78\$ et celle de Montréal de 7,16\$.

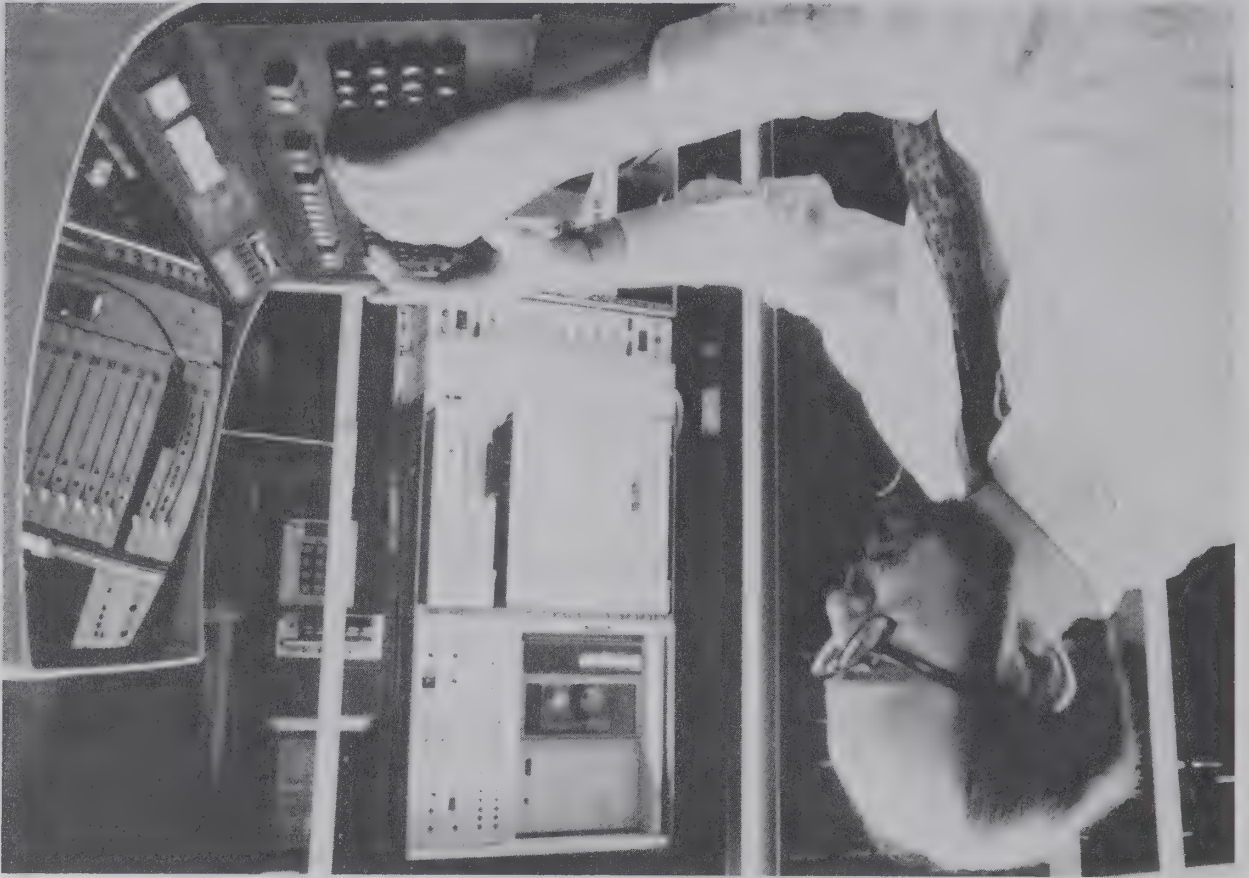
Un rapport intitulé *Les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1980* est en voie de publication. Il contient des renseignements sur la durée normale du travail, les congés payés, les

cours de l'année civile 1980, 547 accords ont été conclus, par rapport à 573 l'année précédente. À la fin de l'année, 235 négociations étaient en cours. Les faits saillants des principaux accords paraissent chaque mois dans la Revue de la négociation collective.

Deux publications trimestrielles codifiées annuellement fournissent des statistiques sur les augmentations de taux de base dans les grandes conventions. Le taux de base est le taux de salaire horaire minimum versé à une catégorie de travailleurs représentatifs située au plus bas de l'échelle dans la hiérarchie des salaires à l'intérieur d'une unité de négociation. La publication *Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives* renferme des données statistiques sur l'augmentation moyenne du taux de base dans les conventions avec ou sans clause d'indemnité de vie chère. Elle contient aussi un index des changements des taux de base moyens dans toutes les grandes conventions, compte tenu des changements différenciés des conventions en vigueur et des effets des nouvelles conventions. L'augmentation moyenne annuelle composée des taux de base des grandes conventions au cours de l'année civile 1980 était de 10,1 p. 100, par rapport à 8,2 p. 100 en 1979 et 6,9 p. 100 en 1978.

La deuxième publication sur les taux de base, *Augmentation des taux de base, renferme des distributions de fréquence sur les changements constatés dans les grandes conventions, en pourcentage et en cents l'heure.* Les dispositions de toutes les conventions collectives relevant de la compétence fédérale et d'autres conventions du pays visant 200 employés ou plus sont codées en vue de leur consultation par ordinateur. Ces conventions font partie d'une collection de 9 000 conventions collectives que conserve la Division. Deux rapports ont paru pendant l'année: *Dispositions de conventions collectives visant les employés municipaux du Canada en 1980* et *Dispositions de conventions collectives du Canada visant 200 employés et plus, mars 1981*. Une publication fédérale-provinciale intitulée *Analyse des conventions collectives dans le secteur fédéral et provincial, 1980* a été distribuée aux sociétés de compétence fédérale; les provinces ont été chargées de la distribution dans leur propre secteur.

À la fin de 1980 a paru le *Calendrier d'expiration des conventions collectives pour 1981*. Il contient



DONNÉES SUR LE TRAVAIL

Les dépenses du programme de prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs de la chaus-sure et du cuir se sont chiffrées à 156 000\$ seule-ment en 1980-1981. Vingt-sept personnes mises à pied par deux sociétés ont été jugées admissibles aux prestations. Le 31 mars 1981, 19 personnes recevaient effectivement des prestations. La Commission d'expansion des entreprises, qui atteste l'admissibilité des travailleurs de la chausserie et du cuir au programme de presta-tions, a commencé à étudier les mises à pied qui touchent plus de 80 personnes en fonction du nouveau critère de la concurrence étrangère. Les prestations sont complètement indexées sur le taux d'inflation, et le facteur d'indexation le plus récent était de 9,9 p. 100. En 1981, les prestations hebdomadaires maximales sont de 212\$.

La Direction des données sur le travail produit des statistiques liées au travail et nécessaires à l'élaboration des politiques, la détermination des traitements et des avantages sociaux par l'inter-

DIVISION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

médiaire de la négociation collective et de la négociation dans les groupes non syndiqués, à la recherche, et au choix de l'emplacement des usines. La Direction coopère avec les gouver-nements provinciaux pour développer et produire des statistiques sur le travail afin d'alléger la répétition des mêmes recherches et d'alléger la tâche des répondants. Les provinces reçoivent une vaste documentation des banques de données de la Direction, et deux provinces, la Saskatchewan et l'Alberta, fournissent à la Direction des statistiques extraites de leurs enquêtes. L'accent est mis sur la normalisation des méthodes d'enquête aux deux paliers de gouvernement, afin de rendre les renseigne-ments accumulés comparables et interchan-geables.

La Division de la négociation collective suit de près les principales négociations collectives, celles qui affectent 500 employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie de la construction. Au

La Direction a continué à préparer des dossiers d'information économique à l'intention du Ministre et des hauts fonctionnaires, et pour l'application du programme d'Analyse de l'impact socio-économique (AISE) du Conseil du Trésor. Un certain nombre de changements de réglementation des principes d'AISE ont été envisagés, et un rapport sur les activités du Ministère dans ce domaine a été préparé pour le Conseil du Trésor. La Direction a également examiné les répercussions socio-économiques de projets de modifications au Code canadien du travail, tels que les congés prolongés de maternité, les congés pour adoption et les congés spéciaux pour raisons familiales. La Direction a rédigé une réponse au questionnaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les politiques d'emploi. À cette fin elle a préparé un profil détaillé des politiques et des programmes fédéraux en matière d'emploi et d'expansion régionale.

Les deux programmes de prestations d'aide à l'adaptation offerts par Travail Canada ont connu une croissance ralentie au cours de l'année passée. Les frais globaux ont augmenté d'environ 470 000\$ par rapport à l'année financière 1979-1980 (de 3,28 à 3,75 millions de dollars). Le nombre des requérants actifs est passé modestement à 531. Depuis le début des programmes, près de 14,24 millions de dollars en prestations ont été versés, et une bonne partie des dépenses (près de 85 p. 100) continuent à être faites au Québec.

Le programme de prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs du textile et du vêtement est de loin le plus important, puisqu'il représente 96 p. 100 des frais au cours de l'exercice de 1980-1981. En mars 1981, le nombre des requérants actifs avait atteint 512, bien que pendant une grande partie de l'exercice leur nombre se soit maintenu au-dessous du niveau de mars 1980.

La Commission du textile et du vêtement, qui atteste l'admissibilité des mises à pied au programme de prestations, a certifié 12 mises à pied par 12 sociétés différentes du 31 mars 1980 au 31 mars 1981. Cent dix des personnes mises à pied ont été jugées admissibles aux prestations, soit la moitié moins que durant l'exercice précédent.

taux d'inflation donnés, analyse l'incidence et les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et explique la méthode d'évaluation et de quantification. Grâce au concept d'un taux de salaire effectif, elle fournit des estimations d'augmentations salariales effectives à des taux d'inflation donnés pour des accords salariaux relevés entre 1978 et 1980.

À travers l'année financière 1980-1981, la question générale des prestations d'aide aux travailleurs déplacés a continué d'occuper une grande partie des ressources du secteur des Politiques et programmes économiques. Cette activité s'est concentrée sur l'élaboration d'un nouveau programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, qui remplacera les programmes actuels et rendra les prestations de retraite anticipée accessibles aux travailleurs retraités anticipée accessibles aux travailleurs. Ce nouveau programme continuera de bénéficier aux industries déjà admissibles — c'est-à-dire le textile, le vêtement, la chaussure et le cuir — mais il prévoira également le versement de prestations de retraite anticipée aux travailleurs âgés qualifiés, dans certaines collectivités désignées. Ceci s'inscrit dans le cadre de la participation de Travail Canada au nouveau programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre de 350 millions de dollars, annoncé en janvier 1981. À ce jour, quatre cas d'adaptation «industrie/collectivité» ont été désignés en vertu de ce programme: Port-Carter/Sept-Îles, Québec (industrie papetière et métaux de base); Sydney, Nouvelle-Écosse (métaux de base); Tracy/Sorel, Québec (chantier naval); et Windsor, Ontario (assemblage et pièces d'automobile). Les prestations de retraite anticipée seront versées dès que la législation aura été approuvée par le Parlement.

Un temps considérable a été consacré aux activités de liaison entre les ministères pour la conception et la mise en application du programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre, ainsi qu'à l'élaboration de procédures en vue d'une nouvelle Commission de révision pour l'adaptation des travailleurs. Cette Commission sera chargée de faire appliquer le programme sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La Direction a également participé au travail de documentation interministérielle sur les programmes d'aide à l'adaptation mis en place en 1980-1981, en particulier sur les activités résultant de la concurrence étrangère et sur l'industrie automobile.

portant des clauses d'indemnité de vie chère signalées en 1978-1980 avaient été évaluées. Les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et des taux de salaires sélectionnés (taux de base, bas, moyens et élevés) ont été introduites dans le fichier de données de la Direction de l'analyse économique. Ce programme d'ordinateur a été testé et peut accomplir les calculs complexes des paiements d'indemnité de vie chère selon diverses projections de l'indice des prix à la consommation. L'exacritude des paiements d'indemnité de vie chère sera par la suite révisée, en utilisant les indices réels des prix à la consommation pendant la durée d'une convention. Une étude de l'indice des taux de base a également été achevée au cours de l'année. Elle a isolé un certain nombre de problèmes conceptuels et opérationnels liés à l'indice publié. Des recommandations ont été faites afin de mettre au point des mesures de rechange pour ajuster les salaires. Des efforts se sont également poursuivis dans un cadre interministériel pour améliorer les données actuelles en matière de salaire et d'indemnisation.

Plusieurs voies ont été explorées afin de diminuer les répétitions et la tâche des répondants en reliant les dossiers d'enquête entre eux.

Au cours de l'année, trois documents de travail ont été rédigés pour publication. Une analyse du double marché du travail: étude des industries manufacturières canadiennes porte surtout sur les caractéristiques des employeurs et présente une analyse des différences de structures dans les industries à salaires élevés et à salaires bas. Cette étude diffère des recherches précédentes sur le double marché du travail, qui ont surtout porté sur la définition des différences dans la formation et la qualification des travailleurs.

Un autre document de travail, *La relation entre les salaires et le revenu familial au Canada*, fournit des données statistiques en fonction de l'âge, du sexe, de la taille de la famille, et de la province. L'étude démontre que la corrélation entre les salaires peu élevés et les revenus peu élevés n'est pas aussi étroite qu'on le croit parce que de nombreuses familles ont plusieurs sources de revenus. Enfin un document de travail destiné à la publication traite de l'évaluation et la quantification des clauses d'indemnité de vie chère mentionnées plus haut. Cette étude, intitulée *Grands accords salariaux comportant une clause d'indemnité de vie chère* (Estimation des augmentations salariales correspondant à des

La Direction de l'analyse et de la recherche économique a continué à évaluer et quantifier les clauses d'indemnité de vie chère des grandes conventions collectives selon les procédures établies l'année précédente. À la fin de l'année financière, toutes les grandes conventions com-

La Direction se compose de deux divisions fonctionnelles: l'analyse et la recherche économiques, et les politiques et programmes économiques.

Canada.

économiques traduisent les objectifs de Travail ministériels afin que les programmes et politiques partent de comités et de groupes de travail inter-conseils ou de ses recherches. Ses agents font collaborer avec les secteurs qui ont besoin de ses services d'information sur les pensions. Elle promulguées par Travail Canada et assure des effets socio-économiques des normes du travail nationales. Elle applique les programmes de prestations d'aide à l'adaptation, analyse les industries et les normes de travail inter-politiques, elle est chargée de secteurs tels que rémunération et de l'emploi. Sur le plan des me et ses répercussions sur les tendances de la économique. Elle étudie l'évolution de l'écono- à court et moyen termes dans le domaine socio-les activités du Ministère et effectue des analyses l'influence de certains facteurs économiques sur La Direction de l'analyse économique examine

ANALYSE ÉCONOMIQUE

4. Le Service d'information sur les relations du travail évalue les groupes syndicaux et patronaux, détermine les besoins des clients en matière d'information, et assure l'utilisation de l'information et des données de Travail Canada par les spécialistes du domaine. Lorsqu'il sera entièrement opérationnel, en 1981-1982, le Service apportera une aide ponctuelle aux parties dans les négociations collectives et dans l'en-semble des milieux des relations industrielles.

La modification de lois déjà en vigueur. pour l'adoption de nouvelles lois sur le travail ou provinciale, afin d'établir une base plus solide anormales de la législation ouvrière fédérale et rapports sur la situation, les tendances et les travers le Canada. Elle fournit également des établissements, organisations et particuliers à

AUTRES ACTIVITÉS IMPORTANTES

En décembre, le Congrès du travail du Canada a reçu une aide financière pour l'organisation d'une conférence sur les résultats du voyage effectué par une délégation de cinq membres en Suède en 1979. Le groupe a exposé l'attitude du mouvement syndical suédois à l'égard de diverses questions économiques et politiques, et expliqué le fonctionnement d'un centre de recherche suédois sur la vie au travail.

Des représentants de la Division, conjointement avec des représentants d'autres organismes, ont projeté une conférence internationale sur la qualité de la vie au travail qui aura lieu du 30 août au 3 septembre 1981, à Toronto. Plus d'un millier de participants du Canada, des États-Unis et d'autres pays y sont attendus.

SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE

Les Services centraux d'analyse (SCA) assurent le développement et le maintien des services d'analyse professionnelle dans les domaines de l'économie du travail et de la législation ouvrière, la production des données liées au travail, ainsi que la prestation de services de bibliothèque et d'information connexe. En outre, la Sous-section de planification du service d'information sur les relations industrielles fait partie des SCA.

1. La Direction de l'analyse économique étudie l'influence de facteurs et de tendances économiques sur les activités du Ministère et elle entreprend des études d'analyse et de principe à court et à moyen termes consacrées à une gamme de questions socio-économiques.

2. La Direction des données sur le travail produit des données liées au travail utilisées par les syndicats, les gestionnaires, d'autres organismes gouvernementaux, le public, les organisations de recherche et les organismes internationaux. Cette Direction comprend trois secteurs: la Négociation collective, les Enquêtes, et les Arrêts de travail.

3. La Direction de la bibliothèque et de l'analyse de la législation offre ses services dans le domaine du travail au Ministère et aux

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Deux spécialistes de QVT ont procédé à une évaluation des besoins de la Fonction publique en matière de QVT. Les résultats de cette étude seront publiés au cours de l'exercice 1981-1982.

personne engagée dans un programme de QVT. L'information ainsi recueillie permettra d'organiser des cours et des ateliers analogues consacrés à l'expérience canadienne.

Un contrat a été signé avec deux conseillers pour rencontrer les cadres supérieurs et les membres des syndicats d'industries papetières en Ontario et au Québec, afin d'évaluer leur intérêt pour les problèmes vécus en matière de travail et pour la mise au point de comités mixtes patronaux/syndicaux.

Une autre étude s'est penchée sur la création d'un comité patronal/syndical régional chargé de prendre des initiatives de développement communautaire dans les zones aux prises avec des difficultés économiques. Des discussions ont eu lieu avec les principaux gestionnaires et dirigeants syndicaux de certaines industries ainsi que d'autres dirigeants communautaires. Les auteurs du rapport ont recommandé la poursuite de ces discussions.

Les groupes privés et les particuliers qui se consacrent à des études de recherche et à des publications ont reçu une aide financière. Les études relatives à l'emploi présentant des risques élevés et à son incidence sur la vie familiale et sur les groupes de travail semi-autonomes ont été encouragées, et un recueil de projets de QVT a été publié.

La Division a poursuivi ses efforts en vue de maintenir et de perfectionner le réseau national et régional de spécialistes en QVT, notamment au Québec.

La Division a également accordé une aide financière au B.C. Forum et à ses rencontres trimestrielles au cours desquelles sont échangées des opinions sur la QVT. Au nombre des participants à ces réunions, on note des chercheurs, des conseillers et des représentants du gouvernement, des syndicats ouvriers, de l'Employment Council of B.C., et des facultés universitaires de la Colombie-Britannique.

Un film de langue française a été réalisé par l'Office national du film, avec l'assistance de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Ce film intitulé *Ça prend du vouloir* met l'accent sur les applications de la QVT dans trois entreprises canadiennes au Québec. Certains fonctionnaires du Ministère sont servis comme outil d'enseignement au cours de séances réunissant des gestionnaires, des syndiqués et des employés. Son équivalent de langue anglaise, une série de cinq films traitant de divers aspects de la QVT et réalisée par l'Université Dalhousie et Radio-Canada avec l'aide financière de Travail Canada, a continué de faire l'objet de nombreuses demandes.

En novembre, une subvention accordée par Travail Canada à la Centrale des syndicats a permis à cette dernière d'effectuer un voyage d'études sur les initiatives de QVT en Europe occidentale. La délégation de six membres s'est rendue en France, en Belgique, en Allemagne et en Norvège, et a rencontré différents groupes de syndicats et patronaux ainsi que des organismes gouvernementaux.

La Division a continué de parrainer des conférences et d'appuyer des colloques donnés par des établissements d'enseignement et d'autres groupes. Une conférence a eu lieu pour les cadres supérieurs du Congrès du travail du Canada à la demande du Collège canadien des travailleurs, sur le thème des principes et des applications de la QVT. Les représentants du Collège canadien des travailleurs projettent un cours d'une semaine sur le changement de milieu de travail.

EDUCATION ET FORMATION

La Division a poursuivi l'octroi de bourses visant à faciliter la participation de gestionnaires, de dirigeants syndicaux, d'employés et d'universitaires à des conférences sur la QVT et aux activités qui lui sont liées. Ces subventions ont permis à des syndicalistes d'assister au cours du Congrès du travail du Canada sur la QVT donné à Harrisson Hot Springs (Colombie-Britannique), et à plusieurs universitaires et dirigeants syndicaux de suivre un cours donné à l'Université de Californie-Los Angeles et intitulé «L'élaboration d'organisations plus efficaces pour la QVT». Les bénéficiaires de ces bourses ont reconnu la pertinence de ce cours pour les gestionnaires canadiens, le personnel syndical et toute autre

pour la formation syndicale. Ce programme a incité les syndicats à fournir eux-mêmes une participation financière accrue, ce qui a eu pour effet d'accroître la participation et l'intérêt des membres à des programmes de formation. À leur avis, le programme profitera à long terme au mouvement syndical et à la population canadienne. Ils effectuent en ce moment une enquête sur les activités éducatives des années trois et quatre du programme et leur rapport doit paraître en septembre 1981.

Une description des objectifs du programme a été publiée. Les préparatifs sont en cours pour la renégociation des contrats de formation syndicale avec les centrales syndicales. Les accords actuellement en vigueur expirent en juin 1982.

QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL (QVT)

Le programme de Qualité de la vie au travail, qui est régi par une division de la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail, est entré dans sa troisième année en décembre 1980.

La Division de la QVT est chargée de promouvoir les principes suivant lesquels la participation des travailleurs au processus de décision et la collaboration conjointe de la direction, des syndicats et des employés dans la résolution des problèmes améliore les conditions de travail.

Les efforts de cette division ont porté sur une sensibilisation accrue du public, sur l'éducation et la formation, sur la recherche et le développement, ainsi que sur l'aide financière accordée à des particuliers ou à des groupements qui étudient les principes de la qualité de vie au travail.

SENSIBILISATION DU PUBLIC

L'an dernier, la Division a publié quatre numéros de sa publication intitulée *Qualité de la vie au travail: la scène canadienne*. Deux dépliant additionnels, intitulés *QVT: mesure et évaluation* et *QVT: le rôle du surveillant*, qui traitent de la mise en application des principes et des techniques de la QVT, ont également été publiés. Le deuxième dépliant a été conçu à l'intention des gestionnaires, des dirigeants syndicaux et des employés qui s'intéressent à l'application de la QVT ou y participent activement.

officiellement constitués au Canada reçoivent des fonds en vue d'élaborer ou de mettre à exécution des programmes de formation syndicale à l'intention de leurs dirigeants et de leurs membres. Ce programme a pour objet de permettre aux dirigeants syndicaux actuels et futurs d'acquiescer les connaissances et les aptitudes exigées par leurs responsabilités syndicales et de mieux remplir leur rôle au sein de la collectivité.

Trois secteurs principaux du mouvement syndical, notamment des centrales syndicales et des membres de syndicats indépendants, ont reçu une aide financière grâce à l'octroi de bourses.

Quatre centrales syndicales représentant 2,7 millions de travailleurs ont reçu des fonds triennaux pour fournir des services éducatifs à leurs membres. Au cours de l'exercice précédent le Congrès du travail du Canada a reçu 2 803 599\$; la Confédération des syndicats nationaux a reçu 203 356\$; la Conférence canadienne des camionneurs a reçu 95 324\$; et la Centrale des syndicats démocratiques a reçu 39 717\$.

Les syndicats indépendants ont présenté 68 demandes en 1980-1981, par rapport à 61 au cours de l'année précédente. Les subventions versées en 1980-1981 ont été calculées en fonction d'un maximum de 65 cents par membre pour les organisations comptant moins de 2 000 membres et de 60 cents par membre pour les organisations comptant plus de 2 000 membres. Au total, une somme de 289 162\$ a été versée. Les 68 syndicats qui avaient fait des demandes représentaient 474 207 membres, soit environ 60 p. 100 de tous les travailleurs représentés par des syndicats indépendants au Canada.

Trois bourses représentant un total de 10 535\$ ont été accordées à des syndiqués. Le premier a terminé sa première année d'études en droit du travail à l'Université de la Saskatchewan; le deuxième a terminé sa deuxième année d'un programme de trois ans menant à une licence en lettres avec une majeure en relations industrielles à l'Université McGill; le troisième s'est inscrit à des cours de relations industrielles à l'Université Concordia.

Les activités éducatives des deux premières années du programme ont été examinées pour le compte de Travail Canada par deux instituts d'enseignement indépendants. Les responsables de cette évaluation ont signalé que le programme de subventions avait stimulé l'intérêt

Québec. Des documents de travail consacrés à ces sujets ont été publiés ou sont sur le point de l'être.

La Division a produit des rapports sur la participation aux bénéfices et sur les cours de formation abrégés en relations industrielles; elle a entrepris des études sur les votes de grève et les procédures de ratification des contrats dans les syndicats qui oeuvrent au sein d'industries relevant de la compétence fédérale.

Le travail sur les programmes de la Direction et du Ministère a compris un examen des méthodes de rapport sur les arrêts de travail, la participation aux activités de QVT et la préparation d'études descriptives du système canadien des relations industrielles et de la négociation collective. La Division a également entrepris des travaux sur des questions liées à l'Organisation internationale du travail et à l'Organisation de coopération et de développement économique. Le relevé des recherches sur les relations industrielles effectuées au Canada en 1978 et 1979 a été terminé et publié, et un document sur l'expérience de recherche canadienne a été présenté à l'Association canadienne des relations industrielles.

FORMATION SYNDICALE

Dans le cadre du programme d'aide financière du Ministère créé il y a quatre ans, des syndicats



RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail a terminé sa première année d'existence comme telle en mars 1981. Son rôle consiste à améliorer les conditions de travail dans le secteur privé soumis au régime fédéral et à réduire le malaise industriel au Canada grâce aux modifications à la Partie III du Code canadien du travail et en encourageant les programmes de qualité de vie au travail et d'éducation syndicale. Elle effectue des recherches sur les relations patronales-syndicales dans les domaines à la fois législatifs et non-législatifs. Cette Direction est divisée en quatre secteurs: Conditions de travail; Recherche; Education syndicale; et Qualité de la vie au travail (QVT).

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs: la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la Loi sur les justes salaires (et les heures de travail. Le premier porte sur les normes de travail telles que les heures de travail, les jours fériés, le salaire minimum et les mesures de sécurité d'emploi, notamment les congés de maternité, le droit d'appeler d'un congédiement jugé injuste et la protection contre les congédiements pour absences liées à une maladie. Le deuxième a trait aux heures de travail et aux taux de salaire des travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux.

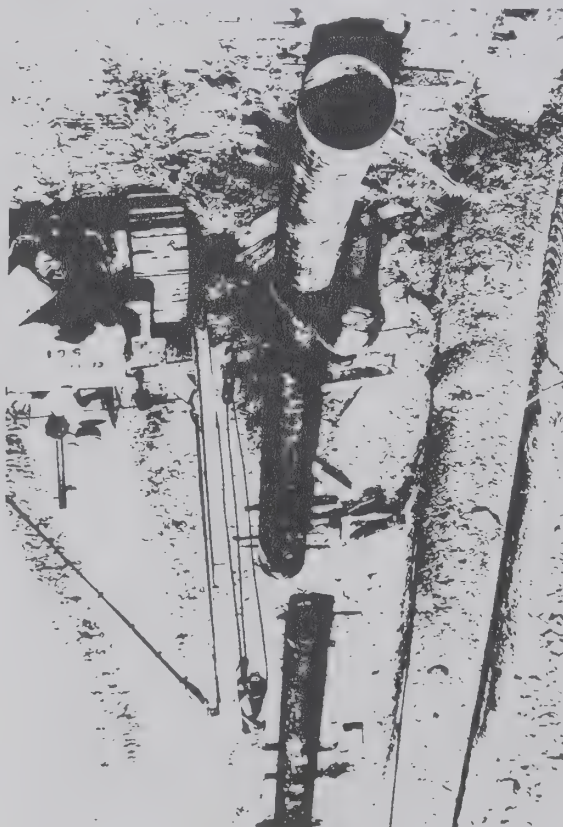
Les fonctions de la Division sont au nombre de quatre: l'évaluation des politiques et des programmes, l'élaboration des politiques et des textes législatifs (études), la révision des lois et des règlements, et les services d'information. Le rapport de la Commission Carrothers sur les licenciements et les mises à pied a mis en lumière les études effectuées dans les domaines de l'élaboration de politiques et de législation. À la suite d'une étude des recommandations, la révision des prestations de cessation d'emploi en vertu de la Partie III du Code est prévue pour le prochain exercice.

La Division a continué ses travaux sur des propositions législatives concernant d'autres modifications mineures à la Partie III du Code. La moderni-

RECHERCHE

La Division de la recherche étudie les relations industrielles, soumet des lignes de conduite relatives au Code canadien du travail, et effectue les recherches requises par les programmes de la Direction.

sation de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, entrepise l'an dernier, a été achevée et des propositions législatives seront vraisemblablement présentées au cours du prochain exercice. En 1980 le salaire minimum fédéral, qui était de 2,90\$ l'heure en 1976, a été majoré à 3,25\$ l'heure le 1^{er} décembre 1980, puis à 3,50\$ l'heure le 1^{er} mai 1981. Ces modifications ont été publiées dans la Gazette du Canada ainsi que dans le dépliant de Travail Canada intitulé *Salaire minimum*.



Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

Tableau 4

Sociétés de transport maritime assurées (approx.)	Nombre de marins employés	Demandes d'indemnisation reçues	Cas d'indemnisation pour invalidité temporaire	Cas d'indemnisation pour invalidité permanente	Accidents mortels
1976-1977	20	1 425	43	19	1
1977-1978	18	1 300	15	3	2
1978-1979	13	1 000	12	5	1
1979-1980	13	1 000	14	10	1
1980-1981	8	700	9	5	0

4Appelée autrefois «Administration de la voie maritime du Saint-Laurent».

3Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

2Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

1La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1980-1981.

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	129	227,92	214	75,62
Office national du film	12	5,34	31	2,76
Petro-Canada	0	—	0	—
Seaway International Bridge Corporation Limited	2	27,78	4	11,11
Société centrale d'hypothèques et de logement	59	8,43	119	3,40
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	—	0	—
Société de développement de l'industrie ciné-matographique canadienne	0	—	0	—
Société des transports du Nord Limitée	31	48,90	84	26,50
Société du crédit agricole	0	—	4	0,58
Société pour l'expansion des exportations	1	0,97	5	0,97
Société Radio-Canada	203	8,30	482	3,94
Téléglobes	9	3,12	23	1,59
Voie maritime — Transport Canada ⁴	121	44,58	220	16,21
Total partiel	1 527	18,11	3 136	7,44
Société de développement du Cap-Breton	2 307	288,01	3 061	76,43
TOTAL	3 834	41,54	6 197	13,43

Statistique des accidents¹

Tableau 3

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Administration de pilotage de l'Atlantique	5	26,60	9	9,57
Administration de pilotage des Grands Lacs	5	29,76	5	5,95
Administration de pilotage des Laurentides	1	6,10	2	2,44
Administration de pilotage du Pacifique	1	8,06	2	3,23
Administration du pipe-line du Nord	0	—	3	3,45
Arsenaux canadiens Limitée	34	46,20	47	12,77
Banque du Canada	30	6,44	89	3,82
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	0	—	1	4,55
Centre de recherche pour le développement international	0	—	0	—
Centre national des arts	22	28,65	47	12,24
Commission de contrôle de l'énergie atomique	8	19,80	14	6,93
Commission d'énergie du Nord canadien	18	27,11	42	12,65
Commission des relations de travail dans la fonction publique	1	2,79	1	0,56
Commission internationale des pêcheries de filets du Pacifique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	—	0	—
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	5	42,37	13	22,03
Conseil canadien des ministres des ressources	0	—	0	—
Conseil canadien des normes	1	9,09	1	1,82
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	0	—	1	0,95
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	—	0	—
Conseil des ports nationaux	224	59,70	354	18,87
Conseil des recherches médicales	1	12,82	1	2,56
Conseil des sciences du Canada	1	8,06	1	1,61
Conseil économique du Canada	0	—	2	1,27
Conseil national de recherche	65	10,40	157	5,02
Construction de défense (1951) Limitée	4	6,64	8	2,66
Corporation de disposition des biens de la Couronne	2	10,00	6	6,00
Eldorado Aviation Limitée	2	29,41	7	20,59
Eldorado Nucléaire Limitée	246	70,81	578	33,28
Energie atomique du Canada	175	11,73	388	5,20
Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.	11	62,50	15	17,05
Monnaie Royale canadienne	97	69,19	155	22,11
Office canadien du poisson salé	1	15,63	1	3,13

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Office canadien des provenances	0	—	0	—
Office national de l'énergie	1	1,29	5	1,29
Parlement	114	15,69	213	5,86
Pêches et océans	119	11,29	397	7,53
Postes	9 689	80,32	13 918	23,07
Résidence du Gouverneur général	1	5,05	5	5,05
Revenu national:				
— Douanes et Accise	152	7,92	332	3,46
— Impôts	180	5,29	363	2,13
Santé et Bien-être social	146	7,57	324	3,36
Sciences et Technologie	1	3,21	2	1,28
Secrétariat d'Etat	14	2,21	19	0,60
Service canadien des pénitenciers	808	40,40	1 508	15,08
Solliciteur général	8	18,10	26	11,76
Statistiques Canada	56	6,31	116	2,62
Transports:				
— Administration	17	4,74	41	2,29
— Services de la marine	355	27,94	869	13,68
— Service du transport aérien	389	15,44	783	6,21
Travail	7	4,22	17	2,05
Travaux publics	378	20,69	750	8,21
TOTAL	17 236	29,22	28 943	9,81

Statistique des accidents¹

Tableau 3

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Affaires extérieures	6	0,55	20	0,37
Affaires des anciens combattants	216	22,04	359	7,33
Affaires indiennes et du Nord canadien	91	6,91	222	3,37
Agence canadienne de développement international	4	2,01	12	1,20
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	—	0	—
Agriculture	424	21,53	856	8,69
Approvisionnement et Services	125	6,94	246	2,73
Archives publiques	31	21,00	63	8,54
Assurance	1	2,50	1	0,50
Bibliothèque nationale	8	8,00	16	3,20
Bureau de l'Auditeur général	0	—	1	0,18
Bureau du Conseil privé	2	1,80	5	0,90
Bureau du Directeur général des élections	11	112,24	13	26,53
Commission canadienne des droits de la personne	0	—	2	2,04
Commission canadienne des grains	22	13,10	30	3,57
Commission canadienne des transports	4	2,61	9	1,17
Commission d'appel de l'immigration	0	—	0	—
Commission de la Capitale nationale	86	43,30	180	18,13
Commission de la Fonction publique	11	1,98	24	0,86
Commission de réforme du droit	0	—	0	—
Commission de révision de l'impôt	0	—	0	—
Commission du tarif	0	—	0	—
Commission mixte internationale	1	11,11	1	2,22
Communications	18	4,25	38	1,80
Conseil canadien des relations du travail	0	—	1	1,05
Conseil de la radio-télévision canadienne	0	—	0	—
Conseil du Trésor	1	0,47	6	0,57
Consommation et Corporations	47	10,09	76	3,26
Cour fédérale du Canada	2	6,10	4	2,44
Cour suprême du Canada	0	—	1	1,59
Défense nationale	2 904	39,52	5 325	14,49
Emploi et immigration	181	3,75	395	1,64
Energie, Mines et Ressources	84	11,16	193	5,13
Environnement	320	13,84	753	6,51
Expansion économique régionale	53	12,96	96	4,69
Finances	4	2,87	4	0,57
Gendarmerie royale du Canada	72	10,49	154	4,49
Impression du gouvernement canadien	22	7,74	42	2,95
Industrie et Commerce	18	3,22	36	1,29
Justice	5	2,18	8	0,70
Musées nationaux du Canada	27	13,42	63	6,26

Tableau 2

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat:
 indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1980-1981	Part des frais d'administration pour les années 1980-1981	Total ¹
Terre-Neuve	227 319,00\$	32 434,00\$	259 753,00\$
Ile-du-Prince-Edouard	114 715,00	15 953,00	130 668,00
Nouvelle-Ecosse — Fonctionnaires fédéraux	961 553,00	140 115,00	1 101 668,00
Nouvelle-Ecosse — Société de développement du Cap-Breton	7 521 435,00	679 443,00	8 200 878,00
Nouvelle-Ecosse — Anciens cas de silicose	435 963,00	—	435 963,00
Nouveau-Brunswick	430 371,00	66 000,00	496 371,00
Québec	4 302 102,00	745 096,00	5 047 198,00
Ontario	5 256 560,00	1 361 968,00	6 618 528,00
Manitoba	284 597,00	70 060,00	354 657,00
Saskatchewan	1 344 028,00	237 102,00	1 581 130,00
Alberta ²	1 314 061,00	153 876,00	1 467 937,00
Colombie-Britannique	1 486 227,00	454 556,00	1 940 793,00
Versements à l'égard des employés embauchés sur place à l'extérieur du Canada	1 849,00	—	1 849,00
TOTAL	23 680 780,00\$	3 956 613,00\$	27 637 393,00\$

¹ Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois.

² Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1980-1981

TABLEAU 1

Province	Blessures légères					Blessures entraînant l'invalidité				
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessure ¹	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total		
Terre-Neuve	206	15	159	2	0	0	16	398		
Ile-du-Prince-Édouard	58	12	71	0	0	0	3	144		
Nouvelle-Écosse ²	2 104	2 324	1 035	38	4	59	59	5 564		
Nouveau-Brunswick	438	19	366	0	1	37	861	1 444		
Québec	2 425	342	4 629	26	1	121	7 544	12 908		
Ontario	5 104	442	7 303	7	3	49	12 270	1 252		
Manitoba	651	161	449	2	2	5	1 270	3 253		
Saskatchewan	638	223	379	0	7	5	1 252	2 211		
Alberta	953	83	1 137	4	1	33	3 253	1 20		
Colombie-Britannique	1 322	127	1 577	6	0	221	3 253	120		
Territoire du Yukon	84	9	26	0	0	1	120	246		
Territoires du Nord-Ouest	153	58	34	0	0	1	246	35 771		
TOTAL	—	14 136	3 815	17 165	85	19	551	35 771		

¹ Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité

² Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton

³ Exclut les demandes présentées dans le cadre de programmes spéciaux ainsi que celles qui proviennent de personnes travaillant à l'étranger et engagées sur place.

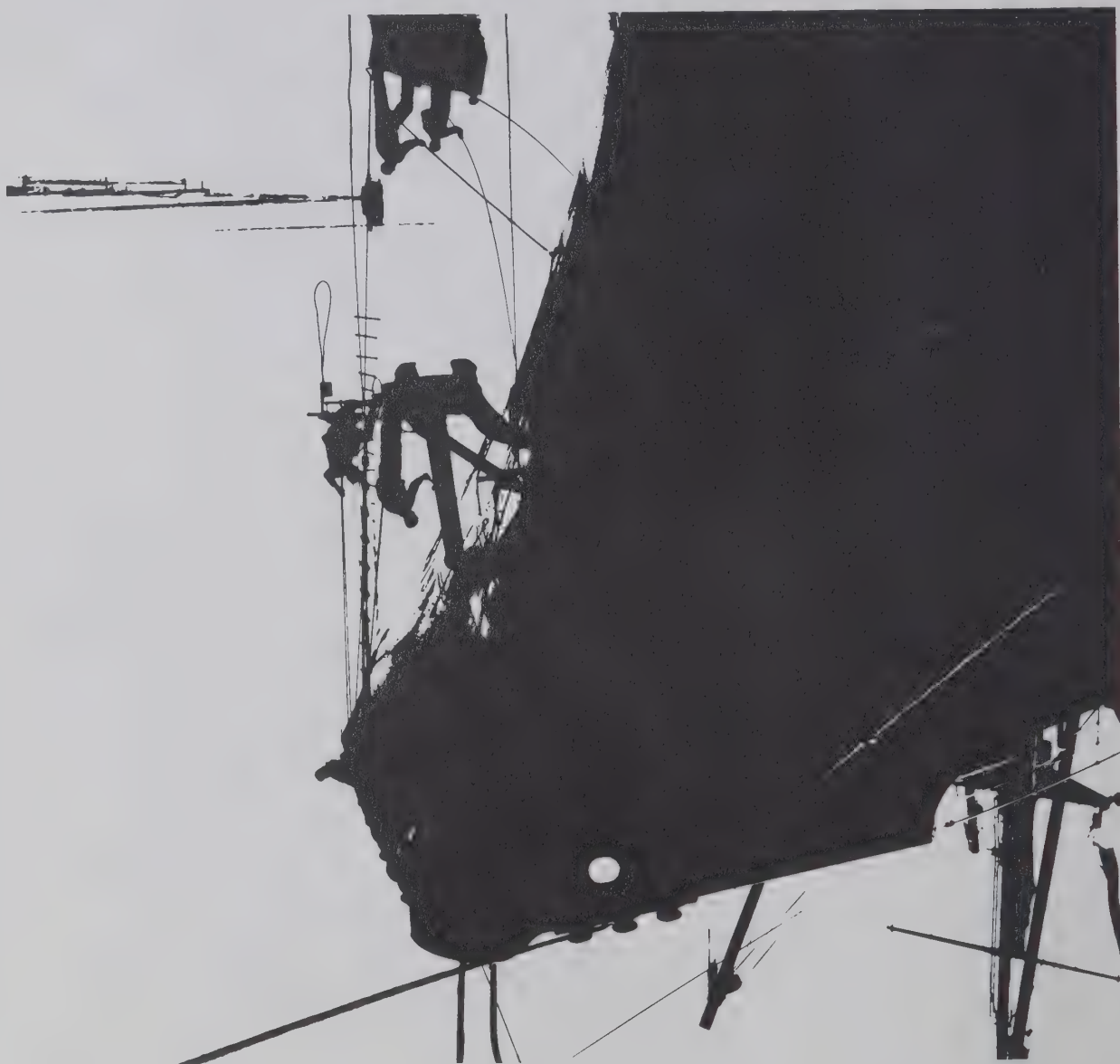


Les veuves de 22 marins décédés par suite d'accidents de travail survenus avant le 1^{er} mai 1965

était employé avait été immatriculé à l'extérieur du Canada, parce que le marin avait droit aux indemnités prévues par une loi provinciale sur les accidents du travail, ou encore parce qu'il avait perdu moins de trois jours de salaire.

Voir au tableau 4 le résumé statistique des demandes reçues.

ainsi que trois enfants à charge ont reçu du Fonds du revenu consolidé des prestations supplémentaires, en vertu de l'article 31 de la Loi. L'un de ces enfants a cessé d'être à charge au cours de l'année.



INDEMNISATION DES DÉTENUÉS

des solutions satisfaisantes dans la plupart des cas. Travail Canada continuera d'assurer la protection des autres cas déjà existants.

La Division a continué d'administrer, pour le compte du Solliciteur général, les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers. Le personnel de la Division a reçu et traité 15 demandes d'indemnisation de même que de nombreuses demandes de renseignements au sujet du programme de la part des détenus, des avocats et de l'aide juridique. Les consultations se sont poursuivies entre les représentants des pénitenciers et les responsables de la Division au sujet de la conversion des termes et conditions en un règlement. La première proposition était inacceptable selon les agents du contentieux du Bureau du Conseil privé, et l'on envient une nouvelle approche. Le règlement qui désignera expressément la Division comme administrateur de ces programmes corrigera certaines anomalies de la loi originale.

LOI D'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS

La loi est appliquée par une Commission composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le gouverneur général en conseil. Cette Commission assure l'indemnisation des marins marchands employés sur des navires immatriculés au Canada ou offretés par une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou de cabotage. La loi ne s'applique pas aux marins qui sont protégés par une loi provinciale sur les accidents du travail ou par la loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Le chef de la Division fait office de secrétaire de la Commission.

La Commission a augmenté les prestations versées en vertu de la loi pour qu'elles soient de l'ordre des prestations assurées par les lois sur les accidents du travail des provinces de l'Atlantique. Ces augmentations, qui ont été approuvées par décret du conseil, s'appliquent aux accidents survenus à partir du 15 avril 1981.

Sur les neuf demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice, cinq ont été approuvées pour invalidité temporaire et les autres ont dû être rejetées parce que le navire sur lequel le marin

sur l'indemnisation des employés de l'État. Les consultations se poursuivent.

La Division a réuni un groupe d'étude spécial pour examiner une requête de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, à l'effet que le gouvernement fédéral contribue à la caisse des accidents du travail de la Commission. Ce projet est toujours à l'étude.

La loi a été modifiée par une loi corrective afin de régulariser la condition des employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement.

La brochure *Si vous avez un accident*, qui informe dans les grandes lignes les employés touchés par la loi, a été révisée et envoyée aux régions pour être distribuée.

Au cours de l'année, les bureaux régionaux ont transmis à l'Administration centrale 436 cas mettant en cause une tierce partie. Cent cas ont été transmis au ministère de la Justice et 201 dossiers sont encore ouverts. Les sommes recouvrées des tiers par la Division ainsi que par le ministère de la Justice s'élèvent à 384 105\$.

SCÈNE INTERNATIONALE

Plusieurs exposés sur le système canadien ont été présentés à l'Association internationale des commissions des accidents du travail. La Division continue d'examiner les conventions de l'OIT sur l'indemnisation des accidents du travail.

PROJETS SPÉCIAUX

Le Conseil du Trésor a autorisé Travail Canada à assurer contre les accidents du travail les personnes employées dans le cadre de programmes de création d'emplois de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, lorsqu'aucune commission provinciale des accidents du travail ne peut leur offrir cette protection.

Durant l'année les agents du contentieux du Conseil du Trésor ont déclaré que ces arrangements étaient illégitimes et qu'il faudrait trouver une autre formule. Les responsables de la Division ont rencontré les représentants du Conseil du Trésor, de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration et de plusieurs commissions provinciales pour essayer de trouver un substitut de protection pour ces employés. On en est arrivé à

rédigée et publiée. On dispose maintenant d'espace et d'installations d'entreposage pour la documentation technique en voie d'expansion. Une étude préliminaire d'un système informatisé de recherche documentaire a été effectuée.

DIVISION DE LA RÉPARATION DES ACCIDENTS

La Division organise et coordonne, en collaboration avec les régions, l'administration générale du programme d'indemnisation des fonctionnaires fédéraux aux termes de la loi d'indemnisation des employés de l'État.

La Division a continué de s'occuper des cas de subrogation pour la région des Grands-lacs et celle du Saint-Laurent parce que ces régions ne pouvaient prendre la relève à cause des retards occasionnés par le recrutement et la formation du personnel.

La Division a continué d'assurer le secrétariat de la Commission d'indemnisation des marins marchands. Elle s'occupe également de l'administration du Programme d'indemnisation des détenus pour le compte du Solliciteur général, qu'elle a conseillé quant à la pertinence et la popularité du Programme.

LOI SUR L'INDEMNISATION DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT

Cette loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, d'environ 350 000 employés du gouvernement fédéral, travaillant pour 123 ministères et sociétés de la Couronne au Canada et à l'étranger.

Une étude de la loi a été menée durant l'année par un comité intra-ministériel composé de membres du personnel des régions et de l'Administration centrale. Un rapport sur les conditions et les recommandations a été rendu public à la fin de l'année. Il faudra modifier la loi si les recommandations sont acceptées.

Des réunions ont eu lieu avec des représentants de Postes Canada sur la manière d'assurer l'indemnisation des employés de la nouvelle société de la Couronne. Le projet de loi créant la société ne contient aucune clause assurant automatiquement l'indemnisation en vertu de la loi

Notons entre autres: la sécurité et les installations électriques, et la sécurité et les risques d'incendie dans les silos à grain.

NORMES TECHNIQUES

En participant à l'ACNOR et à d'autres comités sur les normes techniques, la Division a pu accéder et contribuer directement à la majorité des normes mentionnées dans les règlements promulgués sous le régime de la Partie IV du Code canadien du travail. Ces comités effectuent les travaux sur les articles et appareils suivants:

- Tronçonneuses;
- Monte-hommes;
- Acoustique et contrôle du bruit;
- Bruits de machines;
- Choix, entretien et utilisation de respirateurs;
- Code canadien de l'électricité;
- Produits isolants en caoutchouc;
- Outils électriques portatifs;
- Emetteurs radio branchés au secteur;
- Plates-formes élévatrices;
- Code sur les chaudières et réceptifs sous pression;
- Systèmes anti-chute.

ACTIVITÉS DE SÉCURITÉ MINIÈRE

À la suite des recommandations de la Commission d'enquête Elftrom, les services techniques de sécurité des mines ont été mis à la disposition de la région de l'Atlantique durant l'année entière. Le nécessaire a été fait pour donner suite aux recommandations de la Commission d'enquête. Le Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (SDCB) a été modifié. Un marché a été passé pour la rédaction de codes de sécurité dans les mines de charbon. L'Administration centrale a aussi apporté son aide pour les recommandations touchant les autres ministères.

Un accord a été conclu avec le ministère du Travail de l'Ontario au sujet des services de surveillance générale de la sécurité minière dans les Mines d'uranium de l'Ontario au nom de Travail Canada.

SERVICES D'INFORMATION TECHNIQUE

Une bibliographie des principales publications nationales et internationales sur la sécurité et l'hygiène du travail acquises depuis 1976 a été

publique au Canada. On a continué d'apporter des modifications au système d'enregistrement et de récupération des renseignements statistiques pour améliorer le rendement. La Division a publié le document *Les accidents du travail et les maladies professionnelles au Canada*, qui réunit pour la première fois en un seul ouvrage les statistiques nationales concernant les accidents du travail au Canada. Un document d'information sur les programmes statistiques de la Direction a aussi été rédigé à l'intention du personnel des régions.

LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU GRAIN

La Division a fait partie d'un groupe de travail de l'industrie du grain chargé de l'étude des incendies et des explosions dans les silos à grain primaires. Les recommandations sur la façon de minimiser les risques sont consignées dans un rapport.

La Division coordonne également un projet visant la création et l'entretien d'un programme de surveillance médicale dans l'industrie du grain. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont responsables de la mise en oeuvre.

DIVISION DES SERVICES TECHNIQUES

SERVICES ORIENTÉS VERS L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

Le laboratoire d'hygiène industrielle a analysé des échantillons prélevés au cours de 147 enquêtes sur l'hygiène industrielle menées par le Ministère en 1980-1981. Les spécialistes en hygiène industrielle de la Direction ont participé directement à 20 de ces enquêtes à la demande des régions. Les dangers associés à l'amiante, à la poussière de grain ainsi qu'aux émanations de soudure figurent parmi les plus fréquents.

La charge de travail du laboratoire a augmenté pour la cinquième année consécutive. Pour pouvoir y faire face, la productivité du personnel a été améliorée par l'installation de nouveaux appareils au laboratoire, par le recours plus fréquent aux ordinateurs, par l'affectation de techniciens supplémentaires au laboratoire et par l'agrandissement de l'espace alloué à ce dernier.

Des lignes directrices sur les échantillons d'hygiène industrielle ont été rédigées dans le

APPAREILS DE PROTECTION DES VOIES RESPIRATOIRES

bout d'informer le personnel régional de la marche à suivre pour l'évaluation d'un grand nombre de contaminants qu'on retrouve sur les lieux de travail et afin d'expliquer l'utilisation de nouveaux instruments. Un manuel de sécurité et d'hygiène au travail pour la protection du personnel chargé de ce genre de travail a été rédigé.

La Division a continué son programme touchant les appareils de protection des voies respiratoires, qui permet au Ministère de veiller aux besoins des employés en fait d'appareils respiratoires appropriés lorsqu'ils sont tenus de travailler dans des endroits contaminés. Le programme comprend un service de consultation continue aux régions ainsi qu'une variété de documents sur la manière de choisir, d'utiliser et d'entretenir des respirateurs, à l'intention du personnel de l'Administration centrale et des régions de Travail Canada ainsi qu'à des membres de l'industrie. Travail Canada a beaucoup contribué à la rédaction d'une norme nationale d'utilisation des respirateurs. Des travaux préparatifs ont été menés pour perfectionner la possibilité d'effectuer des tests sur les respirateurs.

SERVICES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

Des services constants de consultation en hygiène industrielle ont été fournis aux régions. Il s'agit notamment des risques d'exposition aux radiations électromagnétiques et ionisantes, à l'amiante et à toute une variété de substances chimiques ainsi que des méthodes de prévention.

Deux documents techniques ont été publiés par Travail Canada dans les deux langues officielles. Les notices techniques DSH-100-1980 sur les treuils de silo, et DSH-102-1981 sur la sécurité-incendie et la prévention des incendies et des explosions dans les silos à grain. En outre les services ont travaillé à l'élaboration de Directives au sujet des convoyeurs dans les silos à grain afin de fournir des critères quant aux types de courroies qui conviennent, à leur entretien et à leur remplacement. Tous ces documents ont pour but de réduire les risques encourus par les travailleurs des silos à grain.

Des services techniques constants ont été fournis aux régions en matière de sécurité industrielle.

ressources. Des projets de modifications ont été rédigés, puis débattus avec le Congrès du travail du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens de même qu'avec les autres ministères intéressés. On s'attend à ce que la proposition aille de l'avant en 1981-1982; si elle est entérinée par le Parlement, elle redonnera au gouvernement fédéral un rôle de direction dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail.

RÉVISION DES RÈGLEMENTS

Le Règlement canadien sur l'hygiène et la sécurité dans les mines d'uranium et de thorium a été modifié de façon à tenir compte de la loi provinciale de l'Ontario mise à jour, et plusieurs autres règlements ont été modifiés sur le plan administratif. Un décret du conseil a été émis afin d'étendre l'application de la Partie IV et de ses règlements d'application aux métiers des services roulants dans les chemins de fer, dans le but de garantir la sécurité et l'hygiène au travail de ces travailleurs. La révision de cinq règlements est plus ou moins avancée: Enquêtes et rapports sur les accidents, Substances dangereuses, Sécurité dans les mines de charbon, Protection des incendies et Durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

CONSULTATION ET LIAISON

La Division a coordonné les observations de Travail Canada sur les projets de révision des Normes du Conseil du Trésor sur les chaudières et Enquêtes et rapports sur les accidents, en plus de fournir d'autres services consultatifs au Conseil du Trésor. La Division a par ailleurs fait partie de plusieurs comités interministériels dont celui du Code sur le transport des marchandises dangereuses et celui sur la désinfection des navires, ainsi que du Groupe de travail fédéral-provincial sur l'amiante. La Division a aussi étudié plusieurs documents et conventions provenant de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour les informer de la position canadienne.

Des services de consultation sur la sécurité ont été fournis aux régions suite à des demandes relatives à la création de programmes sur la sécurité et l'hygiène et à l'interprétation des exigences de la Partie IV du Code.

STATISTIQUES

La Division recueille, analyse et publie des statistiques sur les accidents du travail dans la fonction

Canada ainsi qu'avec les groupes industriels et syndicaux en siégeant au Comité sur la sécurité et l'hygiène du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et à plusieurs comités directeurs sur les normes de l'ACNOR, et par l'entremise des contrats avec le Congrès du travail du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens.

CONSEILLER PRINCIPAL EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Le conseiller principal en médecine du travail a établi ou maintenu des contacts avec plusieurs comités gouvernementaux tels que le Groupe de travail fédéral-provincial sur l'amiante et le Comité consultatif du Conseil du Trésor sur le contrôle de l'amiante, et avec des organisations syndicales ou autres, y compris le Congrès du travail du Canada. Il a rencontré les médecins du travail canadiens et leurs confrères américains lors de plusieurs réunions de l'Association médicale canadienne et de l'Ontario Medical Association, de l'Association des médecins du travail du Québec et de l'Ontario et de l'American Occupational Medicine Association.

Le programme de surveillance médicale dans l'industrie du grain a continué d'être contrôlé en consultation avec le personnel médical chargé en plusieurs endroits des problèmes rencontrés dans les rapports médicaux. Des contacts plus étroits ont été établis avec Santé et Bien-être social Canada et avec certains ministères provinciaux tels que le ministère du Travail de l'Ontario, suite à sa participation aux pourparlers sur les changements proposés par la Commission de contrôle de l'énergie atomique quant à la norme sur l'exposition à la poussière de silice. Des visites spéciales aux régions ont eu lieu chaque fois que l'avis d'un médecin du travail était nécessaire pour régler des problèmes éventuels sur les lieux de travail (par exemple, les terminaux à écran cathodique, les substances toxiques) et dans le but de faciliter la formation dans les domaines tels que la protection des voies respiratoires.

DIVISION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES

RÉVISION DE LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Ce fut le projet prioritaire de la Division et celui qui a nécessité la majeure partie de ses



canadien du travail en réponse aux besoins actuels sur les lieux de travail, ainsi qu'à des programmes d'envergure nationale, à la préparation d'un remaniement du règlement, à la création de services de soutien technique, et au perfectionnement de la formation et du matériel de soutien pour les opérations régionales. Dans le domaine des indemnisations des accidents du travail, elle continue de fournir une aide pour le traitement décentralisé des demandes d'indemnisation, et poursuit la révision de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

La Direction est responsable de la politique de développement dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail au sein du Ministère ainsi que du travail apparenté à la liaison et au soutien. Elle a préparé des mémoires ministériels à l'intention du Comité spécial de l'Ontario chargé des affaires de l'Hydro Ontario et de la Commission d'enquête fédérale-provinciale sur la sécurité dans les mines et les installations minières en Ontario, et elle a comparu devant ces commissions. La Direction est demeurée en rapport avec les autres paliers de compétence au

ETABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET SOUTIEN TECHNIQUE

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique cherche à favoriser le règlement des différends patronaux-syndicaux à l'aide de projets de recherche socio-économique spécialisés et de recherche sur les questions nouvelles de relations industrielles. Elle fournit des conseils sur les conséquences des initiatives gouvernementales en matière de relations industrielles.

La Direction procure un soutien en recherches opérationnelles à l'intention des agents de médiation et de conciliation relevant du bureau central ou des régions, et qui participent à des différends de négociation collective et à des activités de médiation préventive. Elle enquête sur une gamme étendue de problèmes qui affectent les industries relevant de l'autorité du Code canadien du travail, Partie V. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du SFMC à cerner et contrôler les conséquences des politiques gouvernementales et de la formulation des programmes d'ordre international sur les relations industrielles. Par exemple elle s'occupe de l'établissement d'un Code maritime pour remplacer la Loi sur la marine marchande du Canada, de la transformation des Postes canadiennes en une Société de la Couronne, et de la préparation pour l'Organisation internationale du travail d'instruments destinés à promouvoir la négociation collective.

L'aide en matière de recherche apportée aux médiateurs et aux conciliateurs comprend des activités de recherche permanentes ou spéciales dans les domaines de l'économie et des relations industrielles. Elles vont des demandes de renseignements courants sur un sujet précis relatif à la négociation collective jusqu'à l'établissement de profils de relations du travail qui traitent de questions en jeu lors de négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux industries stratégiques, qui procurent la vaste infrastructure des transports si essentielle au commerce intérieur et extérieur.

Les responsabilités de cette Direction comprennent également la délimitation et la poursuite de recherches destinées à éclairer la nature et les complexités des problèmes particuliers en

matière de relations industrielles. En ce moment, deux projets de recherche se penchent sur les processus de ratification des conventions et les expériences vécues dans le cadre des premières conventions collectives.

ELABORATION DES PROGRAMMES ET OPÉRATIONS CENTRALES CABINET DU SOUS-MINISTRE ADJOINT

Le sous-ministre adjoint est chargé de la planification, de l'élaboration et l'exécution de programmes à l'échelle nationale, ainsi que des services opérationnels de l'Administration centrale et du personnel auxiliaire des opérations régionales.

Une sous-section des systèmes de rapports de gestion, relevant directement du sous-ministre adjoint, est chargée de concevoir et de mettre en pratique des systèmes de rapports de gestion qui aideront les gestionnaires de l'élaboration des programmes et des Opérations centrales (EPOC) à rendre leurs opérations plus efficaces. La sous-section facilite la circulation des informations au sein de l'EPOC et avec d'autres secteurs du Ministère.

Les directions d'EPOC comprennent: Sécurité et hygiène au travail; Relations en matière d'emploi et Conditions de travail; et, relevant des Services centraux d'analyse: Analyse économique; Données sur le travail; Bibliothèque et analyse de la législation; et le Service d'information sur les relations du travail.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail fournit des services de consultation générale et technique dans les domaines du génie de la sécurité et de l'hygiène, de l'élaboration des programmes, de la médecine du travail et de l'indemnisation des accidents du travail. La Direction s'est consacrée à la présentation d'une proposition d'amendement à la Partie IV du Code

SERVICES D'ARBITRAGE

Conformément à l'article 155 de la Partie V du Code canadien du travail, les conventions collectives doivent renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de leur interprétation, de leur application ou d'une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à faire enquête sur les demandes reçues des parties relevant du Code canadien du travail pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre de griefs. La Direction étudie ces demandes, rassemble tous les renseignements nécessaires et fait les recommandations appropriées au Ministre. Les Services d'arbitrage ont la responsabilité d'établir le cadre procédural des nominations ministérielles et d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Au cours de l'année le Ministre a reçu 68 demandes de nomination d'arbitre ou de présidents de conseil d'arbitrage. Il a procédé à une nomination dans 40 cas. Les autres demandes ont été retirées ou réglées avec l'aide des Services d'arbitrage.

Le 1^{er} septembre 1978, la Direction se voyait confier la responsabilité de s'occuper des demandes écrites adressées au Ministre afin qu'il nomme un arbitre dans le cas des plaintes non réglées déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste (Partie III, division V.7 du Code canadien du travail). À certaines exceptions près, ce recours est ouvert à tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement du Canada qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couvert pas une convention collective, c'est-à-dire aux employés non syndiqués. Ces employés ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir en dernier recours d'un arbitrage neutre devant une tierce partie.

Du 1^{er} avril 1980 au 31 mars 1981, le Ministre a nommé 51 arbitres. Il restait encore 21 cas en suspens le 31 mars 1981.

Les Services d'arbitrage effectuent des recherches constantes en matière de législation du travail, l'évaluation d'études entreprises par d'autres agences et associations privées et publiques, et consacrent aux processus d'arbitrage de griefs au Canada, avec une insistance particulière sur le secteur privé.

Les Services d'arbitrage offrent aux entreprises et syndicats qui relèvent de la compétence fédérale un service consultatif de résolution des griefs. Les liens entre le climat des relations du travail et la résolution des griefs sont si étroits qu'on est en droit de s'attendre à ce qu'une amélioration véritable du traitement des griefs provoque une amélioration des relations du travail.

Les Services d'arbitrage offrent également un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient des résumés des décisions arbitrales récentes d'une certaine importance rendues en vertu du Code canadien du travail, ainsi que la liste détaillée de toutes les décisions fédérales déposées au Service d'arbitrage le mois précédent. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée à tous les arbitres, syndicats et entreprises qui relèvent du domaine du Code canadien du travail, ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Toutes les sentences arbitrales fédérales rendues depuis novembre 1977 sont présentées sous la forme d'un résumé d'une page. En outre, il existe un index consolidé des décisions rendues, mis à jour chaque année. Les deux publications peuvent être obtenues sur demande.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées au Ministère, et elle les indexe de façon systématique. Les parties et les arbitres peuvent obtenir le texte des décisions qui les intéressent par l'intermédiaire d'un système de banque de données sur les décisions arbitrales. Ce système est adapté aux besoins des chercheurs et des praticiens en relations du travail au Canada. Il fournit à sa clientèle des renseignements complets sur des questions particulières, des précédents, des statistiques et des données comparatives.

M. Innes Christie poursuivait son enquête à la fin de l'année.

PREMIÈRES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'article 171.1 du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles), entré en vigueur le 1^{er} juin 1978, dispose que, lorsque les parties n'ont pas réussi à négocier une première convention collective après l'accréditation de l'agent négociateur par le Conseil canadien des relations du travail et lorsque les conditions requises par les alinéas 180(1) a) à d) ont été observées, le Ministre peut ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si le Conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

En juillet 1980, le Conseil a fait savoir à la Banque Royale et à la Fédération du Commerce Inc. (CSN) qu'il n'imposerait pas de première convention collective aux parties en cause dans le conflit qui touchait six succursales bancaires de la région du Saguenay-Lac Saint-Jean, au Québec.

En juin 1980, le Ministre a, en vertu de l'article 171.1, renvoyé au Conseil un conflit qui opposait la *Maclean-Hunter Cable Television*, de Guelph en Ontario, à la *Retail Clerks International Union*. Cette fois encore, le Conseil a refusé d'imposer une première convention collective après avoir examiné la situation.

DEMANDES DE CONSENTEMENT DU MINISTRE

Le paragraphe 187(5) du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles) prévoit qu'il faut obtenir le consentement écrit du Ministre avant de pouvoir porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail en vertu du paragraphe 187(1) au sujet d'une infraction aux articles 148, 184(3) (g), 185(a) ou 185(b). Il s'agit principalement des infractions liées à la négociation, par exemple la négociation déloyale, la négociation avec quelqu'un d'autre que l'agent négociateur accrédité, ou le changement des termes et des conditions d'emploi d'un individu ou d'un groupe sans le consentement de l'agent négociateur.

Durant l'exercice de l'année 1980-1981, le Ministre a reçu 22 demandes de ce genre: il a accordé son consentement dans 14 cas, l'a refusé dans deux, tandis qu'une demande était périmée et que cinq étaient retirées.

Canada et la Fédération du Commerce Inc. (CSN), qui représentaient des employés de six succursales du Saguenay-Lac Saint-Jean au Québec. En juillet 1980, le Conseil a fait savoir aux parties qu'il ne lui paraissait pas opportun d'imposer une première convention collective, et un médiateur du SFMC est intervenu à nouveau. Les parties ont finalement pu s'entendre en septembre 1980, et ont ainsi mis fin à une grève de 365 jours.

En avril 1980, la Banque Canadienne Impériale de Commerce a déclaré un lock-out contre huit employés syndiqués qui travaillaient dans une succursale d'East Angus au Québec et dans un établissement de Bishopston, et qui étaient représentés par la *Commercial Workers Union*. Le syndicat avait été accrédité en décembre 1978 et les efforts de conciliation se poursuivirent de novembre 1979 à mars 1980. À la fin de l'année financière, les employés étaient toujours en lock-out et le Congrès du travail du Canada avait demandé le boycottage de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

Grâce à des efforts de conciliation, des conventions collectives ont pu être renouvelées sans arrêt de travail entre la Banque de Montréal et le Syndicat des employés de banque (CTC), qui représentait 150 employés de dix succursales dans la région de Windsor en Ontario. Elles ont ensuite servi de modèle à d'autres ententes conclues entre les parties pour d'autres succursales syndiquées.

COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE

En mars 1980, le Ministre a nommé une commission d'enquête industrielle, en vertu de l'article 198 du Code canadien du travail. Présidée par le professeur S.W. Anderson, de Regina en Saskatchewan, cette commission devait faire un rapport sur le niveau et la structure de la rémunération des employés des métiers d'atelier des chemins de fer. La commission a tenu des audiences et reçu des mémoires des parties intéressées pendant l'exercice de l'année 1980-1981, et elle doit déposer son rapport durant l'année à venir.

En juin 1980 le professeur Innes Christie, d'Halifax en Nouvelle-Écosse, a été nommé commissaire d'enquête industrielle chargé de faire un rapport sur les répercussions des modifications actuelles et futures aux opérations de terminus dans le port de Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick. Des audiences publiques ont été tenues en août 1980, et

Métallurgistes unis d'Amérique, représentant 215 travailleurs, a expiré le 31 août 1980. Un conciliateur nommé avant l'échéance de la convention n'est pas parvenu à faire aboutir les négociations. Le Ministre a prévenu les intéressés qu'il ne prendrait plus aucune mesure de conciliation, et en septembre 1980 le syndicat a déclenché une grève légale qui se poursuivait toujours à la fin de l'année financière.

Malgré les efforts d'un conciliateur, la Canada Tungsten Mining Corporation n'a pas réussi à conclure une convention avec deux sections locales des Métallurgistes unis d'Amérique, représentant 230 manoeuvres et travailleurs qualifiés et 50 employés de bureau. Une grève a été déclenchée le 14 novembre 1980 à la suite d'une décision de «non-action» du Ministre. À la fin de l'exercice, les parties avaient de nouveau entamé des négociations directes.

Les efforts d'un conciliateur ont abouti à la négociation et la ratification de deux conventions collectives entre la Cyprus Mining Corporation et des sections locales des Métallurgistes unis d'Amérique. Ces nouvelles conventions, qui expireront le 30 septembre 1982, englobent 440 mineurs et 46 employés de bureau.

Enfin 250 mineurs et lamineurs représentés par l'Association canadienne des travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés ont déclenché une grève légale à la Giant Yellowknife Mines, parce que l'intervention d'un conciliateur puis d'un commissaire-conciliateur n'avait abouti à aucune entente. La grève s'est terminée au bout de quatre mois par un règlement négocié en octobre 1980 au cours de rencontres ultérieures.

TRANSPORT FERROVIAIRE

Les conventions conclues par la British Yukon Railway, exploitant la ligne de Bennett (Colombie-Britannique) à Whitehorse du côté canadien, avec un groupe de préposés à l'entretien des voies, ainsi qu'avec un groupe de mécaniciens, chauffeurs et serre-freins, tous représentés par la section locale 213 des Camionneurs, ont expiré le 30 septembre 1980.

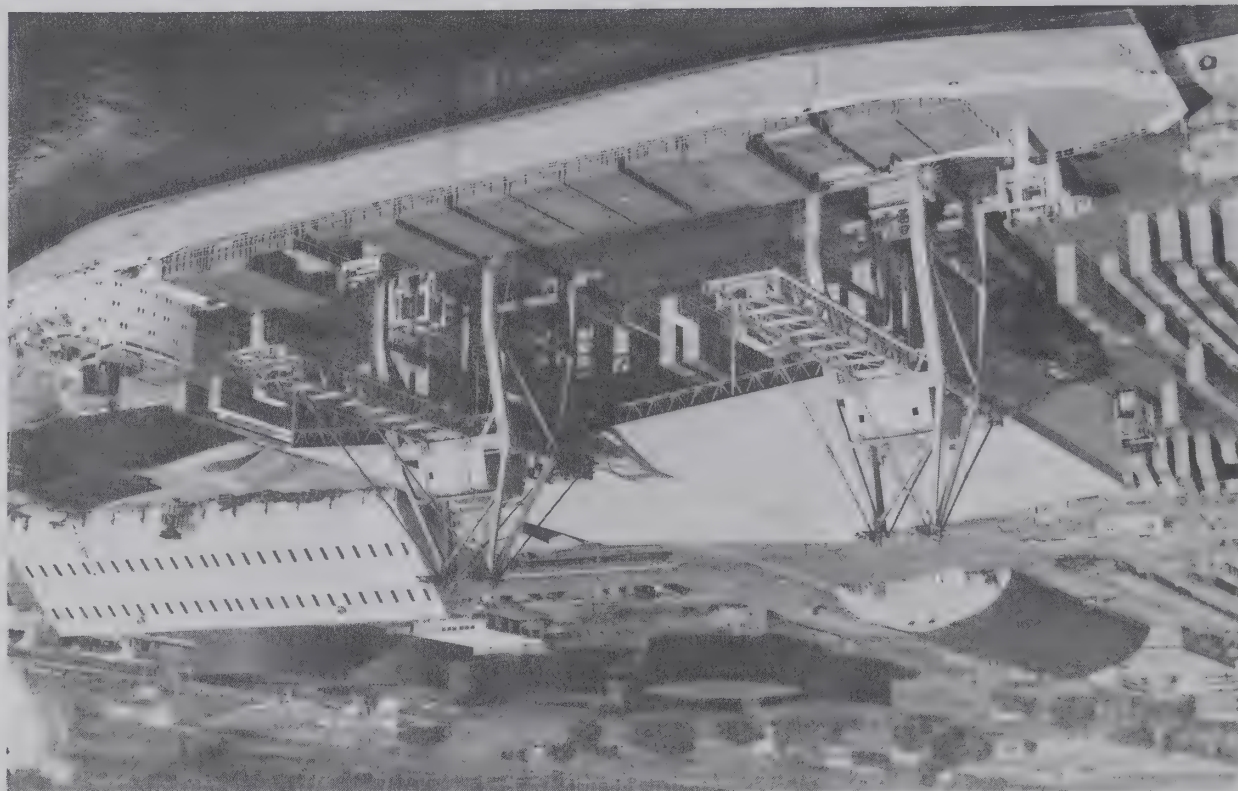
Le 26 février 1981, après l'échec d'un conciliateur puis d'un commissaire-conciliateur, le syndicat a déclenché une grève durant laquelle les parties ont négocié une convention, et qui prit fin le 23 mars 1981.

BANQUES

En février 1981, huit conventions collectives couvrant 1 200 cheminots et conclues avec la Quebec North Shore and Labrador Railway sont venues à échéance. À la fin de l'exercice un conciliateur et un expert-conseil en relations industrielles du SFMC étaient prêts à déposer leur rapport final sur la situation.

Durant l'exercice de l'année précédente, le Ministre avait exercé sa discrétion en vertu de l'article 171.1 du Code canadien du travail, en ce qui concerne un conflit entre la Banque Royale du





INDUSTRIE DU GRAIN

Les négociations s'étant rompues entre la Manitoba Pool Elevators et le Syndicat des services du grain, qui représente 360 directeurs adjoints et commis d'éleveurs régionaux, un conciliateur a été nommé le 5 décembre 1980. Après des efforts intenses de conciliation, une entente a pu être conclue fin mars 1981, pour être ratifiée ensuite par les syndicats.

DÉBARDAGE

La convention conclue entre la section locale 375 de l'Association internationale des débardeurs et l'Association des employeurs maritimes, qui couvre quelque 1 100 débardeurs du Port de Montréal, a expiré le 31 décembre 1980. Les négociations directes ayant échoué, deux conciliateurs ont été nommés. Dans l'impasse, un commissaire-conciliateur a été nommé fin février 1981. Enfin une convention a pu être conclue et ratifiée par les syndicats.

Sur la côte Ouest, le Conseil des ports nationaux à Vancouver et l'Association des employés du port

MINES

de Vancouver ont conclu une entente après avoir franchi les étapes du conciliateur et du commissaire-conciliateur.

Dans l'industrie minière, plusieurs conventions collectives sont venues à échéance durant l'exercice de l'année 1980-1981. Le 31 octobre 1980, des négociations s'ouvrent à l'expiration de la convention collective entre la société Cominco et ses 250 travailleurs de la mine de Con/Rycon, à Yellowknife, qui font partie de la section locale 802 des Métallurgistes unis d'Amérique. La nomination d'un conciliateur ne donna aucun résultat. Le 31 mars 1981, le Ministre prévint les parties qu'il n'allait prendre aucune autre mesure officielle de conciliation, signifiant par cette procédure de «non-action» qu'il ne nommerait ni commissaire-conciliateur, ni commission de conciliation. Sept jours après avoir été informées de cette décision, les parties acquiescent le droit de grève et de lock-out. Le conflit durait encore à la fin de l'année.

À Elsa, dans le Yukon, la convention qui liait la Keno Hill Mines et la section locale 924 des



La Division française de Radio-Canada et le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente 1 240 professionnels et employés de bureau de la société, ont également commencé à négocier durant l'exercice de l'année 1980-1981. Le 30 octobre 1980, des employés de la salle de nouvelles de Radio-Canada, représentés par le Syndicat général du cinéma et de la télévision, déclenchèrent une grève qui se poursuivait toujours à la fin de l'année, malgré l'intervention d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur, et les efforts de médiation d'un haut fonctionnaire du Ministère.

D'autre part la société Radio-Canada devait renouveler toutes ses conventions principales en 1980. La Canadian Wire Service Guild, qui représente 350 employés de la Division anglaise, réussit à conclure un accord avec l'employeur en mars 1981, au moment où le conflit allait atteindre l'étape du commissaire-conciliateur. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente 1 479 membres du personnel non technique de production ainsi que 1 240 professionnels et employés de bureau de la Division anglaise, conclut également une convention collective avec l'employeur, après l'étape du commissaire-conciliateur. Un conflit entre Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, qui représente 2 100 techniciens de la Division anglaise, ne put être réglé à la fin de l'année, en dépit des efforts intensifs d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur.

Le lendemain, M. William P. Kelly, sous-ministre adjoint principal et responsable du SFMC, fut nommé médiateur. Peu après, les parties conclurent un accord provisoire, mais les efforts du médiateur furent cependant nécessaires à la conclusion d'un protocole de retour au travail. Ce retour s'effectua le 23 mars 1981.

La convention collective avait expiré le 31 décembre 1979, et le conflit avait déjà franchi les étapes du conciliateur et du commissaire-conciliateur en septembre 1980. Le 22 septembre 1980, après la publication du rapport du commissaire, le syndicat a déclenché une grève limitée à 500 de ses membres. Malgré les efforts de médiation du SFMC, la situation s'est aggravée pendant l'automne et l'hiver pour aboutir à l'occupation des locaux de la société par des syndiqués durant la première semaine de février 1981. À la suite des injonctions de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, les 10 000 travailleurs de l'unité de négociation déclenchèrent une grève le 10 février 1981.

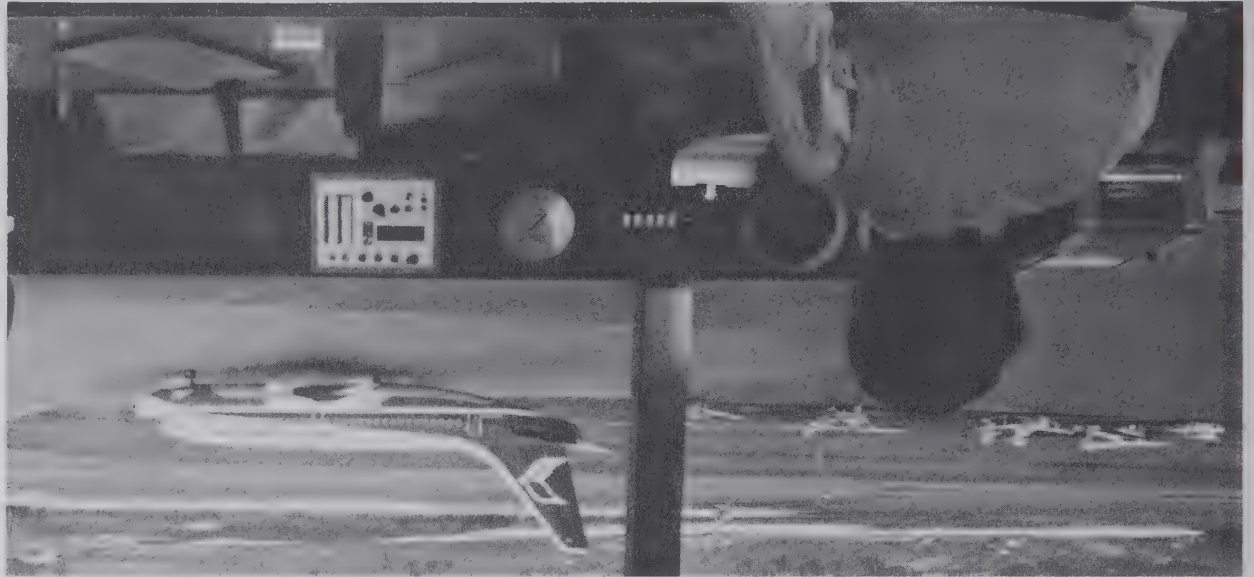
Le conflit qui a suscité beaucoup d'intérêt durant l'année financière mettait en cause la Compagnie de téléphone de la Colombie-Britannique et ses 10 000 employés, représentés par le Syndicat des travailleurs en télécommunications.

TELECOMMUNICATIONS

La société Greyhound Lines and Canadian Coachways n'a pu négocier directement une nouvelle convention avec ses 1 400 chauffeurs, membres de la section locale 1374 du Syndicat uni du transport. Après des négociations au niveau du conciliateur et du commissaire-conciliateur, les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out. Le syndicat a déclenché une grève touchant le transport de Sudbury à la côte Ouest, mais un accord a pu être conclu deux semaines plus tard au cours de rencontres ultérieures.

TRANSPORT PAR AUTOBUS

Les conventions de CP Air avec l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes venaient également à échéance en juillet et novembre 1980. Dans les deux cas, une nouvelle convention a pu être négociée au niveau du conciliateur.



s'occupe de recherches spécialisées en matière de relations industrielles en étroite collaboration avec le service de conciliation et de médiation et effectue notamment des analyses approfondies de l'évolution, des tendances et des problèmes de relations industrielles, ainsi que des questions en cause dans les négociations.

MÉDIATION ET CONCILIATION

MÉDIATION PRÉVENTIVE

Dans le but de promouvoir des relations industrielles harmonieuses et de réduire les conflits de travail au sein des entreprises relevant du gouvernement fédéral, la Direction de la médiation et de la conciliation a continué, par le biais de la «médiation préventive», de participer au règlement des problèmes de relations industrielles qui surviennent pendant la durée des conventions collectives. Ces activités ne sont pas aussi apparentes que les différends collectifs d'envergure nationale, qui bénéficient d'une importante publicité.

Dans ce genre de cas cependant, les agents de la Direction maintiennent un contact permanent avec les parties, et leur fournissent conseils et lignes directrices pour la négociation et le règlement de différends que les procédures obligatoires d'arbitrage ne peuvent résoudre à long terme.

Le processus de médiation préventive permet de réduire quelque peu l'instabilité des relations industrielles et constitue pour le Service fédéral de médiation et de conciliation un important mécanisme de règlement des différends.

APERÇU DE QUELQUES CONFLITS

Voici un bref compte rendu d'un certain nombre de différends de négociation collective dont la Direction s'est occupée au cours de l'année dans divers secteurs industriels, et notamment ceux du transport aérien, du transport par autobus, des télécommunications, des éleveurs à grain, du débardage, des mines, du transport ferroviaire et des banques.

TRANSPORT AÉRIEN

Parmi les conflits soulevés dans le transport aérien par le renouvellement de conventions collectives venant à échéance durant l'année financière, c'est celui qui a opposé Air Canada et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes qui a causé le plus de remous parmi le public.

Après les efforts infructueux d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur, une grève légale a failli éclater pendant la période de pointe des vacances de Noël. Grâce à l'intervention du SFMC, la grève a pu être évitée et une convention collective de deux ans a été ratifiée.

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation du Ministère est dirigé par un sous-ministre adjoint principal. Il est chargé de la prévention et du règlement des conflits de négociation collective et d'autres types de problèmes de relations industrielles rencontrés dans les industries et entreprises de compétence fédérale, où les relations de travail sont régies par le Code canadien du travail (Partie V).

Le Service se compose de trois secteurs: la Direction de la médiation et de la conciliation; les Services d'arbitrage; et du soutien technique.

1. La Direction de la médiation et de la

conciliation est engagée directement dans la conciliation et la médiation des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, les parties à un différend de négociation collective doivent compléter la procédure de conciliation afin d'obtenir le droit de grève ou de lock-out. Cette procédure est généralement représentée par l'intervention d'un conciliateur, mais peut prendre la forme d'un concours d'une tierce personne, un commissaire-conciliateur. Habituellement, le médiateur intervient lorsque le droit de grève ou de lock-out a été obtenu, et son rôle consiste à empêcher ou à résoudre une action professionnelle de ce genre. La conciliation et la médiation reposent sur la persuasion et une exploration complète des solutions de rechange comme moyen d'aider les parties à résoudre elles-mêmes leurs différends. En ce sens, elles diffèrent de l'arbitrage, procédure par laquelle une tierce personne prend une décision obligatoire pour les parties intéressées.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation a des employés à l'Administration centrale et six bureaux régionaux situés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean, à Terre-Neuve. Le bureau central traite les demandes de nomination de conciliateurs, de commissaires-

conciliateurs, de médiateurs et de commissaires d'enquête industrielle. Il s'occupe aussi des demandes de consentement du Ministère à porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail pour manoeuvre déloyale liée à la négociation. Ce bureau s'occupe également du travail administratif du au renvoi par le Ministère de certains différends au Conseil pour qu'il impose une première convention collective.

Les conciliateurs et les conseillers en relations du travail placés au bureau central et dans les bureaux régionaux font de la conciliation et de la médiation pour les différends de négociation collective, ainsi que de la médiation préventive pour régler les problèmes de relations industrielles qui surviennent pendant la durée d'une convention collective.

Durant l'année financière terminée le 31 mars 1981, la Direction s'est occupée de 336 différends de négociation collective, dont 64 reportés de l'exercice précédent. De ces 336 cas, 245 ont été réglés et 91 sont restés en suspens.

Des 245 affaires réglées durant l'année financière, 220, soit 90 p. 100, ont été réglées par le SFMC sans arrêt de travail. Il y a eu 25 arrêts de travail, dont 16 ont pris fin durant l'exercice. Les 9 autres donnaient encore lieu à une médiation officielle ou officielle au 31 mars 1981.

2. **Les Services d'arbitrage** établissent la procédure applicable aux nominations ministérielles d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V), et à la nomination d'arbitres de griefs dans le cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III). Cette Direction fournit des renseignements sur l'application des dispositions d'arbitrage de griefs et de congédiement injuste contenues dans le Code. Elle effectue également de la recherche en relations industrielles ainsi que des études sur des questions liées à l'arbitrage, pour la prévention et le règlement des griefs.

3. **La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique**

Tableau 2
Total des cas complétés par région, par programme, par activité
exercice 1980-1981

Région	Conditions de travail					Sécurité et hygiène au travail				
	Plaintes	Congédiements injustes	Inspections	Conseils	Plaintes	Inspections	Enquêtes	Enquêtes techniques	Conseils	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Montagnes	657	40	139	60	95	351	122	77	83	
Centre	276	22	61	5 673	56	415	48	73	2 114	
Grands Lacs	679	156	10	8 964	102	306	60	52	1 452	
Saint-Laurent	2 183	71	192	3 189	131	369	77	12	1 661	
Atlantique	130	13	309	910	73	742	76	119	879	
Total	3 925	302	711	18 796	457	2 183	383	333	6 189	

Tableau 1

Autorité	Atlantique	Saint-Laurent	Grands Lacs	Centre	Montagnes	Total
Règlement des normes du travail du Canada	3	1	—	2	8	11
Articles 41	—	—	—	—	6	7
143	—	—	—	1	10	14
154	—	—	3	1	2	33
165	7	21	3	—	—	—
Code canadien du travail	—	—	—	—	—	—
(Partie III)	—	—	—	—	—	—
Articles 29(1) 6	2	39	18	4	18	81
33(1) 7	4	25	28	11	6	14
33(5) 8	44	12	29	31	865	981
34(2) 9	94 928,50 h.	201 994,92 h.	182 760,90 h.	130 337,97 h.	361 900,36 h.	971 913,65 h.
51(1)(a) 10	—	17	5	2	2	26
51(1)(b) 11	2	23	12	3	2	42

1 Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de moins de 13 semaines

2 Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de plus de 13 semaines

3 Autorité pour renoncer aux congés annuels

4 Autorité pour accorder le report des congés annuels

5 Autorité pour accorder l'approbation d'une année civile ou autre comme année d'emploi

6 Autorité pour fixer les heures de travail supérieures à huit heures par jour ou 40 heures par semaine lorsque les heures de travail moyennes pour une période d'au moins deux semaines ne dépassent pas 40 heures

7 Autorité pour autoriser des heures de travail supérieures aux heures de travail hebdomadaires maximales permises, c'est-à-dire 48 heures par semaine

8 Autorité pour exiger des rapports des employeurs autorisés à avoir des heures de travail supérieures aux heures de travail maximales

9 Autorité pour exiger des rapports des employeurs lorsque les heures de travail maximales sont supérieures pour des raisons d'urgences

10 Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'une convention collective est en vigueur

11 Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'il n'y a pas de convention collective

d'améliorer le temps de roulement des voitures de chemin de fer dans le terminal de l'agglomération de Vancouver. Le personnel régional a continué ses efforts en vue de promouvoir la création de comités paritaires de santé et de sécurité patronaux-ouvriers. Il a également organisé plus de 20 séminaires sur le Code canadien du travail.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, l'Alberta Federation of Labour, l'Alberta Building Trades Union, la Native Outreach of Alberta et le ministère du Travail de l'Alberta, la

région a aidé le Grant MacEwan College d'Edmonton à mettre au point un programme d'éducation pour les autochtones. Le personnel régional a été invité à participer à la Conférence d'étude de S.A.R. le duc d'Edimbourg. La région a offert un appui financier à 25 membres de syndicats pour leur permettre de participer à un séminaire d'une semaine sur la qualité de vie au travail présenté à la Harrison Winter School du CTC, ainsi qu'à deux professeurs de l'Université de Victoria qui ont pu suivre un cours sur la qualité de vie au travail à l'Université Southern California.

241 employés de récupérer 48 146,85\$. La région a reçu 865 rapports indiquant que 8 696 travail-leurs avaient effectué un total de 99 605 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit. De plus, 26 413 employés ont travaillé 361 900 heures supplémentaires en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 40 plaintes de congédiement injuste. Parmi celles-ci, 17 ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail, 15 ont été retirées, deux ont été rejetées et six ont été renvoyées ultérieurement à l'arbitrage.

Les tableaux 1 et 2 fournissent des détails supplémentaires.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a procédé à 351 inspections et 77 enquêtes techniques. Un total de 5 375 accidents dont trois ont entraîné un décès ont été rapportés à la région et ont donné lieu à 122 enquêtes.

La région a procédé à des enquêtes sur la poussière dans plusieurs élévateurs de campagne afin d'évaluer l'efficacité du nouveau matériel de dépoussiérage. Elle a poursuivi ses efforts en vue d'appliquer le programme de surveillance de l'environnement et de la santé dans l'industrie du grain. Le volet du programme portant sur la surveillance médicale s'est terminé avant la fin de l'année financière. La région a entamé des poursuites contre une société d'élévateurs à grain en vertu de la directive sur le contrôle de la poussière du grain.

DANGER IMMINENT

La région a reçu deux plaintes de danger imminent. Dans les deux cas, l'agent des affaires du travail a réussi à conclure une entente satisfaisante.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires.

INDEMNISATION

Au cours de l'exercice, en vertu de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la région des Montagnes a traité 6 476 nouvelles demandes. Elle a également traité 1 924

Un total de 1 154 barèmes de salaires équitables ont été publiés et 28 enquêtes ont permis à 47 employés de récupérer 38 802,58\$.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

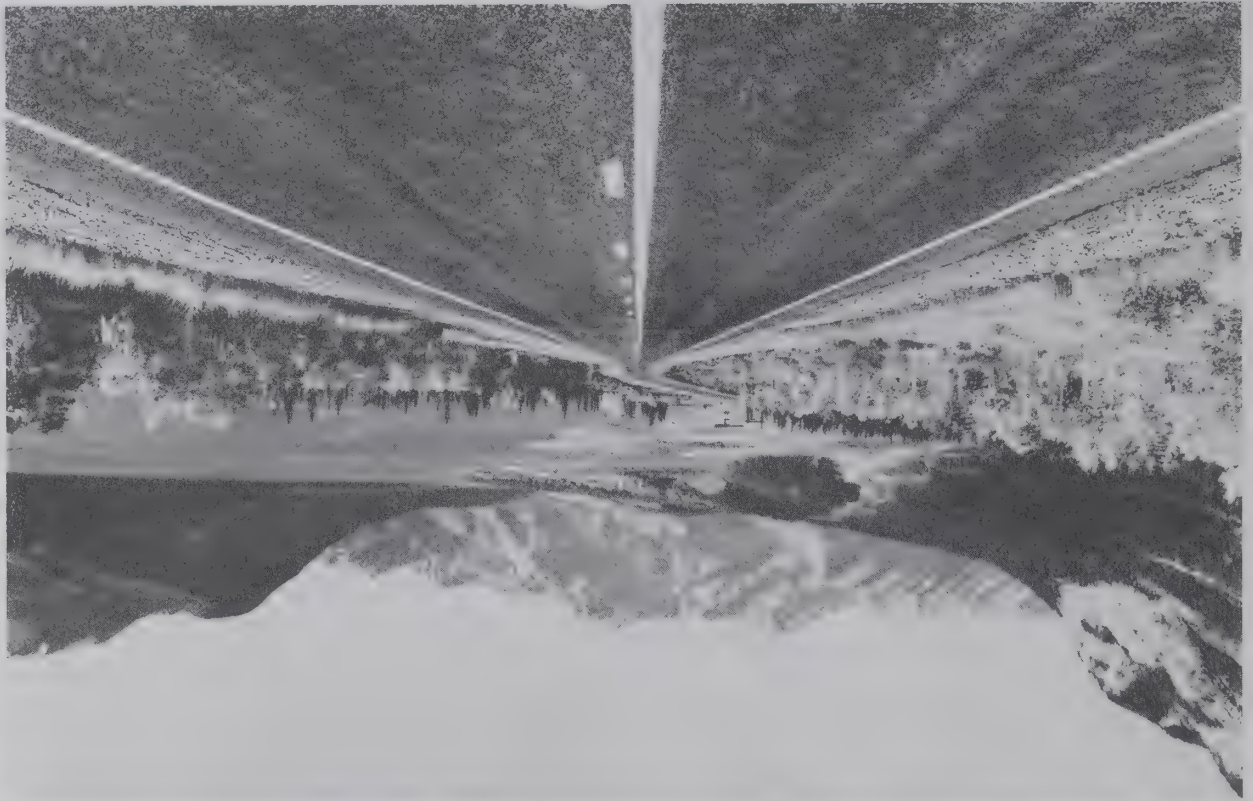
La région a mis sur pied et exécuté un programme complet de formation pour répondre à la demande d'agents des affaires du travail qualifiés dans la région. Une campagne de recrutement universitaire a suscité 40 candidatures, et trois étudiants diplômés ont été choisis pour un cours de formation de neuf mois. Le programme comprend des séances d'orientation, des cours, de la recherche technique et du travail sur le tas avec les employés, les représentants syndicaux et les employés. Ce programme a été efficace, puisque chaque candidat a fait bonne figure devant le Conseil d'examen de la Commission de la Fonction publique et qu'ils ont ensuite réussi à régler des plaintes déposées en vertu des Parties III et IV du Code canadien du travail.

La région a connu une augmentation considérable des demandes de la part des représentants syndicaux en vue de former des surveillants, des employés et des membres de comités de sécurité à l'hygiène du travail. Le rôle de ces membres serait de déceler les dangers du travail et de participer aux inspections de sécurité et aux enquêtes sur les accidents du travail. La demande d'employés de ce genre était telle que l'on a décidé d'établir une section éducative. Celle-ci est chargée de promouvoir, éduquer et former les membres de la région, en mettant au point des programmes de formation destinés à répondre aux besoins précis des clients en vertu des Parties III et IV du Code canadien du travail.

La région a continué à appuyer financièrement le Groupe de travail des chemins de fer de Vancouver. L'objectif de cette subvention est de permettre une représentation syndicale au sein du groupe de travail, qui cherche les moyens

demandes en suspens de l'exercice précédent. La région a entrepris 140 cas de subrogation, dont 57 ont été réglés et ont permis la récupération de 138 079\$.

SALAIRES ÉQUITABLES



La région a traité 657 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 676 travailleurs ont récupéré un total de 353 805\$. Au cours de l'exercice, 139 inspections programmées ont permis de

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région des Montagnes englobe l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et celui du Yukon. La région a son siège à Vancouver et des bureaux de district à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George et Whitehorse.

RÉGION DES MONTAGNES

syndicats non affiliés au CTC, dans le cadre du programme de formation du ministère du Travail. La région a également répondu aux demandes d'information et de conseils en matière de sécurité et d'hygiène au travail, de relations patronales-ouvrières, d'égalité d'accès à l'emploi et de qualité de vie au travail.

Le personnel régional a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions des présentées.

La région a organisé une série de séminaires au Winnipeg Labour Council Weekend Schools intitulée «Stress in the Workplace». Ils avaient pour but d'enseigner aux syndicats la façon de lutter contre le stress au travail. La région a également organisé une série de séminaires sur les conflits de travail en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène professionnelle. Bon nombre de syndicats et d'employeurs y ont participé. De nombreuses conférences sur la législation fédérale en matière de travail ont également été

PROMOTION ÉDUCATION, FORMATION ET

Trente-et-un entrepreneurs et 47 employés ont permis de récupérer 3 637,22\$. Au total, 14 permis de temps supplémentaire ont été émis, 677 règlements de conditions de travail ont été rédigés et 758 barèmes de salaires équitables ont été fixés.

SALAIRES ÉQUITABLES

région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a traité 276 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 156 travailleurs ont récupéré un total de 127 776,51\$. Au cours de l'exercice, 61 inspections programmées ont été effectuées et ont permis à 112 travailleurs de récupérer 29 810,59\$. La région a reçu 31 rapports qui signalaient que 14 978 travailleurs avaient effectué un total de 140 401 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. En outre, 13 642 employés ont travaillé 130 338 heures supplémentaires en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 22 plaintes de congédiement injuste, dont six ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail et six annulées; les autres cas attendaient d'être réglés à la fin de l'année.

Les tableaux 1 et 2 donnent de plus amples détails.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a effectué 415 inspections et 73 enquêtes techniques. Un total de 1 743 accidents ont été rapportés à la région. On a fait enquête sur 48 d'entre eux, dont sept avaient entraîné un décès. Mille deux cent cinquante-quatre chaudières, récepteurs sous pression et appareils de levage ont été inspectés dans des immeubles de la Fonction publique au Manitoba et en Saskatchewan et 34 directives ont été émises (les statistiques de l'Ontario figurent dans le rapport des Grand Lacs).

DANGER IMMINENT

La région a reçu quatre plaintes de danger imminent. Elles ont toutes été résolues au niveau de l'agent des affaires du travail.

Le tableau 2 fournit de plus amples détails.

INDEMNISATION

Un total de 11 595 893,12\$ a été versé à 2 642 travailleurs qui avaient présenté une réclamation.

du gouvernement fédéral ont été effectuées au nom de la région. Ces inspections ont donné lieu à l'émission de 1 045 directives visant à corriger du matériel éventuellement défectueux.

DANGER IMMINENT

La région a reçu 102 plaintes de danger imminent, qui ont toutes été résolues au niveau de l'agent des affaires du travail.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires.

INDEMNISATION

Un total de 6 618 528\$ a été versé à 11 650 travailleurs qui avaient présenté une réclamation.

SALAIRES ÉQUITABLES

La région a publié 1 516 barèmes de salaires équitables. Aucune inspection n'a eu lieu.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

Le personnel régional a répondu à 96 264 demandes de renseignements. La région a également offert des services de consultation ainsi que, dans certains cas, les services d'un conférencier aux groupes intéressés aux programmes et services du Ministère. Un certain nombre de séminaires sur le Code canadien du travail ont été organisés par le personnel régional, notamment sur la loi sur les justes salaires et les heures de travail et la loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. La région a soumis des présentations à deux commissions royales sur la sécurité et l'hygiène au travail: la Commission d'enquête mixte fédérale-provinciale sur la sécurité dans les mines et les exploitations minières en Ontario, et le comité d'enquête de l'Assemblée législative de l'Ontario sur la situation des affaires de l'Hydro-Ontario. Le personnel de la région a également participé à une exposition présentée dans le cadre de l'Exposition nationale canadienne.

RÉGION DU CENTRE

La région du Centre englobe le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

au niveau de l'AAT et 26 ont été déferées à l'arbitrage. Les tableaux 1 et 2 donnent de plus amples détails.

La région a effectué 369 inspections et 12 d'accident, dont 3 061 se sont produits au ministère des Postes et dont 4 ont entraîné un décès. Deux des accidents mortels se sont produits sur les chemins de fer, un dans un moulin et un autre dans le transport routier. Quinze cent quatre-vingts inspections des chaudières et récipients sous pression des immeubles de la Fonction publique ont été effectuées. Trois cent soixante-neuf directives ont été émises.

DANGER IMMINENT

Aux termes de l'article 82.1 de la Partie IV du Code canadien du travail, la région a reçu 43 plaintes des employés alléguant que la sécurité ou l'hygiène au travail était menacée. Elles ont été réglées par l'AAT.

Voir le tableau 2 pour de plus amples détails.

INDEMNISATION

Un total de 4 977 919\$ a été versé aux 7 642 travailleurs qui avaient présenté une demande d'indemnisation.

SALAIRES ÉQUITABLES

En vertu de la loi sur les justes salaires et les heures de travail, sept inspections ont été effectuées et aucune récupération n'en a résulté. Un total de 1 342 barèmes de salaire ont été publiés.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

La région a donné des conférences partout au Québec. Le personnel régional a répondu à 4 600 demandes d'information concernant les Parties III

GRANDS LACS

et IV du Code canadien du travail. Il a surtout tenté d'encourager la création de comités sur l'hygiène au travail. Les résultats ont été concluants, surtout dans le domaine des chemins de fer. La Division de la rémunération a établi un réseau de communication en vue d'améliorer les relations avec les clients et d'accélérer le traitement des rapports d'accident.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région des Grands Lacs englobe toute la province de l'Ontario à l'exception du nord-ouest. La région a son siège à Toronto et dispose de bureaux de district à Ottawa, Sudbury et London.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a répondu à 679 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 266 travailleurs ont récupéré un total de 136 937,84\$. Au cours de l'exercice, 10 inspections programmées ont été effectuées et ont permis à 162 employés de récupérer 11 773\$. La région a reçu 29 rapports qui signalaient que 3 321 travailleurs avaient effectué un total de 30 642,75 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. De plus, 18 971 employés ont travaillé 182 760 heures supplémentaires en raison d'urgences. Dix-huit permis de modification des horaires de travail ont été publiés.

La région a reçu 156 plaintes de congédiement injuste. Parmi celles-ci, 118 ont été résolues au niveau de l'AAT et 18 ont été renvoyées à l'arbitrage.

Voir les tableaux 1 et 2 pour de plus amples détails.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a effectué 306 inspections et 52 enquêtes techniques. Neuf mille dix-sept accidents ont été rapportés dont sept ont entraîné un décès. Soixante ont fait l'objet d'une enquête. Un total de 2 335 inspections de chaudières et de récipients sous pression et 1 076 inspections d'appareils de levage situés dans des immeubles

61(5), l'agent doit décider si la plainte est fondée aux termes de la loi et si c'est le cas, il doit intervenir par le biais des méthodes de conciliation et de médiation appropriées. Faut-il d'entente, la loi prévoit que le Ministère peut, sur réception du rapport de l'agent des affaires du travail, nommer un arbitre pour entendre et trancher la question.

Conformément au paragraphe 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a reçu 13 plaintes de congédiement injuste. Onze ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail et 2 cas ont été déferés au Ministère pour règlement.

Les tableaux 1 et 2 donnent des détails supplémentaires des activités de la région en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Conformément à la Partie IV du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a effectué 742 inspections en matière de sécurité et d'hygiène du travail et 119 enquêtes techniques dans le but de vérifier le niveau de bruit et de poussière, les émanations et les substances toxiques. Conformément à la Partie IV du Code, 4 576 accidents ont été signalés à la région, dont 76 étaient suffisamment graves (trois d'entre eux ont entraîné un décès), dangereux ou fréquents pour justifier une enquête. Un sondage sur le milieu a été effectué en novembre par la Société de chemins de fer Canadien National à Moncton, pour déterminer si le lieu de travail comportait des éléments dangereux tels que la poussière, des cendres, des gaz toxiques et autres. Il y a eu 1 854 inspections de chaudières, de réceptifs sous pression et d'appareils de levage dans les immeubles de la Fonction publique.

Le tableau 2 fournit des détails supplémentaires sur les activités de la région de l'Atlantique en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail.

DANGER IMMINENT

Conformément à l'article 82.1 de la Partie IV du Code canadien du travail, aucune plainte n'a été reçue.

INDEMNISATION

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, 9 700 039,83\$ ont été versés à

SALAIRES ÉQUITABLES

réclamation.

Un total de 1 093 barèmes de salaire équitables ont été publiés, 226 inspections ont été effectuées et 23 plaintes ont été traitées. Un total de 50 687,57\$ ont été récupérés par 130 travailleurs.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

Afin que le public puisse mieux comprendre la législation fédérale en matière de travail, la région de l'Atlantique a organisé des séminaires sur le matériel respiratoire de sécurité, le travail dans des locaux confinés, la prévention des blessures au dos et la sécurité et l'hygiène générales au travail. Dans le cadre du Programme d'emploi d'été, six étudiants ont été embauchés. Ils ont notamment élaboré un projet de modèle de système de ventilation pour les mines de charbon.

RÉGION DU SAINT-LAURENT

La région du Saint-Laurent englobe toute la province de Québec. Elle a son siège à Montréal et un bureau de district à Québec.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a répondu à 2 183 plaintes de travailleurs. Avec l'aide du Ministère, 239 travailleurs ont récupéré un total de 87 529,79\$. Au cours de l'exercice, 192 inspections programmées ont été effectuées et ont permis de récupérer des salaires de 30 365,54\$ à 115 travailleurs. La région a reçu 12 rapports l'informant que 5 532 travailleurs avaient travaillé un total de 51 540 heures en plus des heures de travail maximum hebdomadaires prescrites. Les rapports signalaient en outre que 14 607 employés ont travaillé 201 994 heures supplémentaires en raison d'urgences. La région a émis 39 permis en vertu de l'article 29.1 pour permettre la modification des horaires de travail.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 71 plaintes de congédiement injuste. Vingt-quatre d'entre elles ont été résolues

nouveaux AAT et à perfectionner ceux qui travaillaient déjà dans les régions.

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

La région de l'Atlantique englobe les trois provinces des Maritimes et Terre-Neuve. Le siège est à Moncton, et la région dispose de bureaux de district à Fredericton, Halifax, Sydney et Saint-Jean.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Au cours de l'exercice qui prenait fin le 31 mars 1981, la région de l'Atlantique a connu une augmentation considérable de sa charge de travail en vertu de la Partie III du Code canadien du travail. Cette augmentation s'attribue principalement à l'exploitation pétrolière et gazière en mer le long de la côte de Terre-Neuve. En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a répondu à 130 plaintes de travailleurs. Le Ministère a permis à 80 travailleurs de récupérer un total de 26 294,17\$. Durant l'exercice financier, 309 inspections programmées ont été effectuées, permettant ainsi une récupération de salaires de 34 634,48\$ au profit de 217 travailleurs. En vertu du paragraphe 33(5) du Code, la région a reçu 44 rapports d'employeurs indiquant que 5 577 travailleurs avaient effectué un total de 38 573 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit. En vertu du paragraphe 34(2), 9 306 travailleurs ont travaillé 94 928 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

Le paragraphe 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail permet aux travailleurs non syndiqués de faire appel d'un congédiement à un agent des affaires du travail. L'agent est habilité à intervenir pour conclure une entente convenant aux parties. Ce type d'intervention diffère considérablement des autres responsabilités en vertu des autres articles de la Partie III du Code.

Quant aux autres articles, l'agent des affaires du travail s'assure auprès des employeurs qu'ils sont observés. Pour ce qui est des plaintes présentées au ministère du Travail en vertu du paragraphe

La Direction est chargée de répondre aux plaintes et enquêtes sur les accidents, elle effectue des études techniques, traite des demandes d'indemnisation des travailleurs, donne des conseils sur les relations patronales-ouvrières, organise des séances d'information dans le but d'expliquer la législation qu'exécute le Ministère, et parraine des conférences destinées à servir les objectifs de ce dernier. Elle entretient des rapports non seulement avec les travailleurs et les employeurs mais également avec les responsables d'associations organisées d'employeurs et de syndiqués, les agents d'autres niveaux du gouvernement, les médias et le grand public.

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Les Opérations régionales regroupent le Bureau du directeur général à Ottawa, cinq bureaux régionaux et 16 bureaux de district à travers le pays. Les bureaux régionaux et de district relèvent des directeurs régionaux qui, à leur tour, relèvent du Directeur général.

Autrefois Bureau du coordonnateur exécutif, le Bureau du directeur général contrôle toutes les activités des opérations régionales, y compris l'élaboration des politiques, la répartition des ressources et l'évaluation des programmes. Il étudie toutes les demandes présentées par les directeurs régionaux concernant la nomination d'arbitres et des prolongations de délai pour l'arbitrage des plaintes pour congédiement injuste. Il traite également les demandes d'information provenant des organismes centraux fédéraux et du public, et communiqué fréquemment avec les principaux clients du Ministère.

Cette année le Bureau du directeur général a poursuivi son examen de l'incidence des politiques ministérielles sur les services offerts par les Opérations régionales. Afin de resserrer les communications entre l'administration centrale et les régions, le Comité sur les opérations nationales a été restructuring. Ainsi le Directeur général des Opérations régionales agira en qualité de président permanent du Comité. Un secrétaire permanent a été nommé.

Le Bureau du directeur général a également orienté l'élaboration d'un programme de formation interne à l'intention des agents des affaires du travail (AAT). Le programme vise à former les

abordé à la Conférence de 1979. La Conférence de 1980 a finalement adopté une recommandation à ce sujet. Le Canada a aussi pris part à la révision de la liste des maladies professionnelles jointe à la Convention sur les indemnisations des accidents de travail, 1964 (no 121).

Suite à la Conférence générale de l'OIT en 1980, la Direction a préparé la réponse canadienne aux propositions de discussion suggérées par l'OIT pour la Conférence de 1981. Il s'agissait d'une «première discussion» des nouvelles normes proposées au sujet de la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur et de la défense des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale, et d'une «seconde discussion» sur la protection des travailleurs chargés de famille, le développement des négociations collectives, et la sécurité et l'hygiène en milieu de travail.

Une autre activité centrale de l'OIT consiste à promouvoir et surveiller la mise en application par les États membres des conventions et recommandations adoptées par l'Organisation. La Direction des relations internationales s'est occupée à plusieurs reprises de la mise en application au Canada de normes internationales du travail et de la ratification par le Canada de conventions de l'OIT. Par exemple la Direction a coordonné la rédaction de rapports requis par l'OIT au sujet de la mise en application au Canada d'un certain nombre d'instruments internationaux, elle a soumis aux «autorités compétentes» les conventions et recommandations nouvellement adoptées par l'OIT, et elle a mené des enquêtes sur l'obésité des juridictions canadiennes aux instruments choisis par l'OIT.

La Direction s'est penchée sur les moyens de mieux faire connaître aux provinces la jurisprudence internationale issue de l'OIT.

Deux études d'un expert-conseil, M. Kalmen Kaplansky, permettent une importante réévaluation d'un des rôles du Ministère, qui est de modeler la contribution du Canada à l'OIT, et plus généralement aux affaires ouvrières internationales. L'une de ces études, «Le Canada et l'Organisation internationale du travail», terminée en janvier 1981, a servi de fondement à de sérieuses discussions avec les autorités provinciales et les organisations de travailleurs et d'employeurs. L'autre ouvrage, intitulé «Étude sur les conseillers du travail», a été terminé en juillet 1980. M. Kaplansky y recommande un programme

OPÉRATIONS RÉGIONALES

L'administration des programmes et services publics du Ministère, à l'exception de ceux de la médiation et de la conciliation et de certains programmes nationaux, incombe aux Opérations régionales. Ses activités sont divisées en deux catégories: l'exécution et la réglementation; et l'éducation, la formation et la promotion.

EVALUATION DES PROGRAMMES

En réponse aux exigences du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses, le Ministère a approuvé de nouvelles politiques au sujet de l'évaluation des programmes et de la vérification interne. La politique de vérification élargit la portée de cette dernière afin d'y inclure toutes les opérations administratives de même que les contrôles et les systèmes financiers. La politique et le programme d'évaluation permettent l'examen périodique de chacune des composantes du programme ministériel au cours des cinq prochaines années.

me élargi sur les conseillers du travail et la nomination d'un «Conseiller en service social et affaires du travail» pour chacun des 12 emplacements-clés à l'étranger.

indépendamment de l'OIT, la Direction a apporté un soutien substantiel en vue de la participation du Ministère à la dernière assemblée des ministres du Travail du Groupe de Copenhague, tenue à Paris (France) en décembre 1980; elle a également pris une part active aux préparatifs de la prochaine réunion du groupe, qui aura lieu à Halifax en septembre 1981. Le Canada en sera l'hôte.

On a fait appel à la Direction afin de préciser la réponse canadienne aux demandes d'aide technique. Par exemple, la division a étudié la possibilité de fournir une aide canadienne en matière de formation aux ministères du Travail et des Services communautaires des Barbades, dans les domaines des relations-conciliation industrielles, de la sécurité et de l'hygiène, et des statistiques du travail. La Direction a également posé les jalons d'un Programme d'échanges Canada-Japon dans les domaines du travail et des relations industrielles.

COORDINATION DES POLITIQUES ET LIAISON

Le groupe de la coordination des politiques et de la liaison est chargé d'examiner les grandes questions qui influent sur les programmes et les politiques du Ministère. Il lui propose des façons de se tenir au diapason d'une situation économique et sociale en constante évolution.

Le groupe se compose de quatre grands secteurs: Planification et liaison; Relations fédérales-provinciales; Relations internationales; et Évaluation des programmes.

PLANIFICATION ET LIAISON

Les activités principales de cette Direction ont été d'encourager les discussions entre les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs en vue de modifications du Code canadien du travail, et de mettre au point des recommandations au gouvernement qui traduiraient ces discussions. Des changements ont été faits au système de planification sur la base des recommandations du Contrôleur général et du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses.

RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Cette Direction a pour tâche de renforcer la consultation entre les différents paliers de gouvernement et d'élaborer des mécanismes destinés à résoudre les problèmes qui opposent le gouvernement fédéral à ses homologues provinciaux dans le domaine du travail. La Direction a participé à des entretiens fédéraux-provinciaux sur l'étiquetage des substances dangereuses, sur la réforme réglementaire, sur les questions touchant le marché du travail, et sur d'autres initiatives liées à la réforme constitutionnelle. D'autre part, la Direction a déterminé les domaines indépendants de la réforme constitutionnelle où les provinces et le gouvernement fédéral peuvent collaborer plus étroitement.

En outre la Direction est chargée de veiller à l'efficacité et au succès des opérations de l'Association canadienne des administrateurs de

RELATIONS INTERNATIONALES

La Direction des relations internationales est chargée d'entretenir et d'améliorer la participation du Canada aux affaires ouvrières internationales, et en particulier à l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cette année la Direction a établi la position du Canada vis-à-vis des mesures visant à établir une politique et des normes sociales, proposées par l'OIT pour la «première discussion» à la Conférence de juin 1980: le développement des négociations collectives, l'égalité des chances et des traitements pour les travailleurs des deux sexes et les travailleurs chargés de famille, et la sécurité et l'hygiène en milieu de travail. La Direction a également mis au point la position du Canada pour la «deuxième discussion» à la Conférence de 1980, sur les travailleurs âgés et notamment le travail et la retraite, thème déjà



Elaboration des programmes et Opérations centrales

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Bureau du sous-ministre adjoint	227\$	251\$
Sécurité et hygiène du travail	1 320	1 329
Relations en matière d'emploi et conditions de travail	4 146	4 379
Services centraux d'analyse	3 256	3 151
Pensions de retraite	175	545
TOTAL	9 124\$	9 655\$

Services généraux — Travail

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Coordonnateur exécutif — Opérations régionales	98\$	129\$
Atlantique	1 174	1 417
Saint-Laurent	1 066	1 173
Grands Lacs	1 502	1 966
Centre	904	1 022
Montagnes	1 378	1 484
Pensions de retraite	569	783
TOTAL	6 691\$	7 974\$

Administration des politiques

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Cabinet du ministre	351\$	550\$
Cabinet du sous-ministre	568	596
Coordination des politiques et liaison	847	820
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	188	664
Pensions de retraite	134	145
TOTAL	2 088\$	2 775\$

Sous-activité		Service de médiation et de conciliation	
Service fédéral de médiation et de conciliation	200\$	1 256	1 282
Médiation et conciliation		217	257
Services d'arbitrage		231	244
Planification des programmes et soutien technique		143	183
Pensions de retraite		2 047\$	2 160\$
TOTAL			

Etat des dépenses par activité pour
les années financières 1979-1980 et 1980-1981
(en milliers de dollars)

Sous-activité		Service de médiation et de conciliation	
Services de médiation et de conciliation	2 047\$	9 124	9 655
Elaboration des programmes et Opérations centrales		6 691	7 974
Services généraux — Travail		2 088	2 775
Administration des opérations		5 661	6 302
Programmes spéciaux de soutien du revenu		3 315	3 800
Versement d'indemnités à des employés de l'Etat et à des marins marchands		14 626	17 194
TOTAL		43 552\$	49 860\$

Etat des dépenses par activité du Ministère pour
les années financières 1979-1980 et 1980-1981
(en milliers de dollars)

Sous-activité		Service de médiation et de conciliation	
Construction et acquisition de machines et de matériel	118	7 500	121
Subventions, contributions et autres		6 832	7 500
Autres dépenses		624	635
TOTAL		43 552\$	49 860\$

ÉTATS FINANCIERS

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

	1979-1980	1980-1981
Crédit 1		
— Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du Travail	20 358\$	\$22 946\$
Crédit 5		
— Travail — Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	6 832	7 500
Service		
— Ministère du travail — Traitement et indemnité d'automobile	12	27
Service		
— Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	14 626	17 194
Service		
— Contributions aux régimes de prestations des employés	1 724	2 193
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	43 552\$	49 860\$

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

Article de dépense	1979-1980	1980-1981
Personnel	17 086\$	19 137\$
Versement d'indemnités	14 626	17 194
Transports et communications	1 362	1 631
Information	325	476
Services professionnels et spéciaux	1 832	2 274
Location	162	151
Achats de services de réparation et d'entretien	23	92
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnement	562	649

3. créer un esprit de coopération responsable entre les parties;
4. entretenir et renforcer l'apport canadien à l'amélioration des conditions de travail partout dans le monde;
- et, expressément à l'intérieur de la compétence fédérale,
5. veiller à ce que les mesures législatives équilibrent les relations industrielles;

6. établir des normes minimales pour les salaires, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité;
7. protéger les personnes et les groupes sous le rapport des normes minimales de salaire, des conditions de travail, ainsi que de l'hygiène et de la sécurité, et
8. réduire au minimum les conflits dans la partie des relations industrielles qui relèvent de la compétence du Ministère et supprimer ceux qui existent.

INTRODUCTION

Durant l'exercice de l'année 1980-1981 Travail Canada a effectué d'importants progrès dans les domaines de la participation ouvrière, des conditions de travail pour la femme, et de la qualité de la vie au travail. En plus de veiller à l'exécution des programmes établis, le Ministère a préparé des projets de loi qui, s'ils sont adoptés, vont moderniser les parties du Code canadien du travail qui régissent les normes de travail, les mises à pied, et la sécurité et l'hygiène du travail.

Tout au long de l'année le Ministre a insisté sur la nécessité pour le Canada d'appliquer le principe de la participation ouvrière à la gestion de l'entreprise. Le gouvernement fédéral est convaincu qu'une meilleure compréhension entre les travailleurs et les employeurs pourra améliorer les conditions de travail et augmenter la productivité industrielle dans l'intérêt des travailleurs, des employeurs et du pays tout entier. Le gouvernement encourage notamment la main-d'œuvre et la direction à élargir le champ de leurs discussions, c'est ainsi que le Bill C-78, qui prévoit la négociation des conditions de licenciement par les employeurs et les employés, a été présenté au Parlement. Ces négociations pourraient porter sur le recyclage, les emplois de rechange, les indemnités en espèces, la retraite anticipée, et d'autres mesures destinées à atténuer les effets des licenciements.

Un des événements majeurs de l'année a été la conférence nationale organisée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine sur les effets de la micro-électronique et de la technologie des communications dans le milieu du travail. Le Bureau s'intéresse particulièrement à leurs répercussions possibles sur l'emploi, le bureau de l'avenir, la formation, l'éducation et les relations syndicales-patronales. La contribution du Bureau aux modifications du Code canadien du travail comprend des mesures en matière de congés de maternité, de congés non payés liés aux charges familiales ou à l'adoption, de congés spéciaux à l'un ou l'autre des parents pour le soin d'enfants, d'une définition du harcèlement sexuel, et des lignes de conduite à l'intention des employeurs pour réduire le harcèlement sexuel au travail.

Poursuivant le désir du gouvernement fédéral d'améliorer les conditions de travail, le budget du programme de la qualité de la vie au travail a été quintuplé. On assiste à un effort concerté pour

rassembler à la même enseigne tous les programmes de réforme des conditions de travail, qui sont actuellement répartis dans 14 ministères.

Dans *An Impartial Umpire*, Paul Craven écrit «Comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande, le Canada fut au début du siècle un chef de file en matière de relations industrielles.» Le gouvernement est fermement décidé à continuer et amplifier cette tradition, puisque son but ultime, pour reprendre les termes de l'écrivain anglais de philosophie politique Carlyle, est de créer des conditions qui permettront à chacun de développer les qualités qui lui ont été données à la naissance.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Grâce aux objectifs stratégiques suivants, on dispose d'un point de repère pour l'examen des mesures législatives, politiques et programmes actuels du Ministère. Les quatre premiers objectifs ont trait aux aspects du mandat national du Ministère qui touchent le milieu des relations industrielles ainsi que le rôle du Ministère à l'intérieur de ce milieu. Les quatre derniers objectifs concernent le rôle du Ministère sur les plans de la législation et de la compétence.

Le Ministère vise donc à :

1. entretenir un climat des relations industrielles
 - a) qui permet à chaque Canadien de définir et d'atteindre ses buts et l'encourage à le faire;
 - b) où la loi est respectée et où les droits et obligations créés par la loi sont acceptés;
 - c) propre à encourager et à aider les organismes et les institutions tout en permettant la satisfaction des objectifs individuels;
 - d) propice aux progrès économique et social et propre à fournir la stabilité nécessaire pour le progrès à long terme tout en étant suffisamment souple pour s'adapter à des conditions changeantes;
2. aider les parties à remplir leur rôle;

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Etats financiers	3
Coordination des politiques et liaison	7
Opérations régionales	8
Régions	9
Atlantique	9
Saint-Laurent	10
Grands Lacs	11
Centre	12
Montagnes	13
Service fédéral de médiation et de conciliation	18
Médiation et conciliation	19
Services d'arbitrage	24
Etablissement de programmes et soutien technique	25
Elaboration des programmes et opérations centrales	25
Cabinet du sous-ministre adjoint	25
Sécurité et hygiène au travail	25
Relations en matière d'emploi et conditions de travail	39
Services centraux d'analyse	42
Analyse économique	43
Données sur le travail	45
Bibliothèque et analyse de la législation	47
Service d'information sur les relations industrielles	49
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	49
Personnel	51
Politique et services administratifs	54
Traitement des données	54
Finances	54
Services de communication	55
Services opérationnels	57

Page

- Dans le secteur interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblogramme
 - les pipe-lines
 - les canaux
 - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - le transport par navire et les services qui y sont reliés
- La radiodiffusion et la télédiffusion, y compris la télédistribution
- Les lignes de transport aérien et les aéroports
- Les banques
- Les éleveurs de grains
- Les moulins et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence
- Les mines d'uranium
- Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux

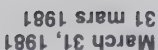
Cela comprend:

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Compétence

- Loi sur le ministère du Travail (S.R.C. 1970, c.L-2)
- Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3)
- Loi sur la condition physique et le sport amateur (S.R.C. 1960-61 c.59, s.1)
- Loi sur l'indemnisation des employés de l'état (S.R.C. 1970, c.G-8)
- Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2^e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)
- Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)
- Partie III — Normes du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1^{er} supplément); c.17 (2^e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81, c.47)
- Partie IV — Sécurité du personnel (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27)
- Partie V — Relations industrielles (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1977-78, c.27)
- Lois appliquées par Travail Canada

an of Organization — Organigramme



Directeur, Finances, C.J. Helmes
 Directeur, Services de communication, W.T. Jack
 Directeur, Services opérationnels, R.D. Needham

Opérations régionales

Directeur général, C.D. Harper**
 Région de l'Atlantique, Directeur, G.J. Blanchard
 Région du Saint-Laurent, Directeur, C.E. Poirier
 Région des Grands lacs, Directeur, Thomas L. Beaton
 Région du Centre, Directeur, R.E. Matthey
 Région des Montagnes, Directeur, A.R. Gibbons

* M. Baldwin a remplacé M. Markie le 2 mars 1981
 ** Mme Ewing a remplacé M. Harper le 1^{er} octobre 1980
 *** M. Harper a remplacé M. Scott le 1^{er} octobre 1980

† Publie une revue annuelle distincte.

Ministre du Travail du Canada, l'honorable Gerald A. Regan
Chef de cabinet, David MacDonald
Adjoint spécial, Mme Louise Webb
Adjoint ministériel, Mme Marie Phean

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, T.M. Eberlee

Chef de cabinet, Keith Deyell
Adjoint d'administration, Mme Lillian McGlynn
Adjoint spécial, Mme Claudette Lupiano

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Directeur, Mme Ratna Ray

Personnel

Directeur, J.P. Whitby

Service fédéral de médiation et de conciliation

Sous-ministre adjoint principal, W.P. Kelly

Directeur, Médiation et conciliation, Guy de Merlis

Directeur, Établissement des programmes et soutien technique, John Fuchs

Condition physique et Sport amateur†

Sous-ministre adjoint, Peter B. Lesaux

Directeur, Sports Canada, Mme Abigail G. Hoffman

Directeur, Santé Canada, Jo Hauser

Directeur, Services des programmes et administration, W.A. Delbridge

Directeur, Promotion et communications, Lyle Cameron

Groupe de la coordination des politiques et liaison

Sous-ministre adjoint, Robert Armstrong

Directeur intermédiaire, Relations internationales, François Bastien

Directeur, Relations fédérales-provinciales, Mlle Gloria M. Kunka

Directeur, Évaluation des programmes, Gordon Buck

Directeur, Planification et liaison, J.N. Carter

Elaboration des programmes et opérations centrales

Sous-ministre adjoint, A. Déom

Directeur général, Services centraux d'analyse, R.W. Crowley

Directeur, Données sur le travail, V. Johnston

Directeur, Analyse économique, Mark Mueller

Directeur, Bibliothèque et analyse de la législation, J.P. Whithridge

Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, D.J. Baldwin*

Directeur, Sécurité et hygiène au travail, J.W. McLellan

Politique et services administratifs

Directeur général, Mme N.P. Ewing*

Directeur intermédiaire, Traitement des données, C.W. Evans

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution du Ministère
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-1166

Photographies
Suzanne K. Hanna: Page couverture
Pêches et océans Canada
Office national du film du Canada

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1982
N° de cat. L 1-1981

ISBN 0-662-51841-1

Imprimé au Canada

REVE ANNUELLE 1981



REVUE ANNUELLE 1981





1982 ANNUAL REVIEW



Labour affairs officers conduct safety inspections at all worksites under Labour Canada's jurisdiction.



Labour Canada strives to improve its service to the public with the aid of up-to-date data-processing and computer technology.

Labour Canada maintains one of North America's largest libraries on labour relations, labour history, and related subjects.

Working conditions in grain-handling facilities across Canada are under the Department of Labour's jurisdiction.

Technicians at Labour Canada's Industrial Hygiene Laboratory analyse samples of industrial materials to determine levels of contaminants found in the workplace.

1982 ANNUAL REVIEW

Year ending March 31, 1982

Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Review may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Photographs – Phototheque/NFB
Ronald Allen

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. L1-1982

ISBN 0-662-52221-4

Printed in Canada

LABOUR CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull, Quebec

Mailing Address

Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable Charles L. Caccia*

Executive Assistant, Eileen Allen
Special Assistant, Jean Lash
Departmental Assistant, Margaret Dunsmore

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee

Executive Assistant, Keith Deyell
Administrative Assistant, Lillian McGlynn
Special Assistant, Claudette Lupiano

Federal Mediation and Conciliation Service

Senior Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

Policy Co-ordination and Liaison

Assistant Deputy Minister, Robert Armstrong
A/Director, International Relations, François Bastien
Director, Social Policy and Federal/Provincial Relations, Gloria M. Kunka
Director, Program Evaluation, Gordon Buck
Director, Planning and Liaison, J.N. Carter

Regional Operations

Director General, C.D. Harper
Atlantic, Regional Director, G.J. Blanchard
St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes, A/Regional Director, G. Hotchkiss
Central, A/Regional Director, W. Radway
Mountain, A/Regional Director, B. Dodd

Director, Employment Relations and Conditions of Work, D.J. Baldwin
Director, Occupational Safety and Health, J.W. McLellan

*Mr. Caccia replaced Mr. Gerald A. Regan on September 22, 1981.

Central Analytical Services

A/Director General, Central Analytical Services, M. Mueller
A/Director, Labour Data, Wayne Baxter
Director, Industrial Relations Information Service, L.J. Kenney
Director, Economics and Industrial Relations Research, Mark Mueller
Library and Legislative Analysis

Administrative Policy and Services

Director General, N.P. Ewing
Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Communication Services Directorate, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

Women's Bureau

Director, Dr. Ratna Ray

Personnel

Director, J.R. Joubert

Labour Canada's Organization Chart

The organization chart for Labour Canada is structured hierarchically. At the top is the **MINISTER OF LABOUR**, followed by the **DEPUTY MINISTER**. Reporting to the Deputy Minister are the **MERCHANT SEAMEN COMPENSATION BOARD** and the **PARLIAMENTARY SECRETARY TO THE MINISTER**. The main operational branches are: **DIRECTOR GENERAL, REGIONAL OPERATIONS** (which oversees **EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK** and **OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH**); **FEDERAL MEDIATION & CONCILIATION SERVICE** (overseeing **ARBITRATION SERVICES**, **MEDIATION & CONCILIATION**, and **PROGRAM PLANNING & TECHNICAL SUPPORT**); **ADMINISTRATIVE POLICY & SERVICES** (overseeing **COMMUNICATION SERVICES DIRECTORATE**, **DATA PROCESSING**, **FINANCE**, **OPERATIONAL SERVICES**, and **ORGANIZATION AND METHODS**); **CENTRAL ANALYTICAL SERVICES** (overseeing **ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH**, **INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE**, **LABOUR DATA**, and **LIBRARY & LEGISLATIVE ANALYSIS**); **POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON** (overseeing **SOCIAL POLICY AND FEDERAL PROVINCIAL RELATIONS**, **INTERNATIONAL RELATIONS**, **PLANNING AND LIAISON**, and **PROGRAM EVALUATION**); **LEGAL SERVICES (SECONDED FROM JUSTICE)**; **WOMEN'S BUREAU**; and **PERSONNEL**. At the bottom, a row of **REGIONAL OFFICES** includes **FIELD STAFF FMCS**, **MOUNTAIN (VANCOUVER)**, **CENTRAL (WINNIPEG)**, **GREAT LAKES (TORONTO)**, **ST. LAWRENCE (MONTREAL)**, and **ATLANTIC (MONCTON)**. A dotted line separates the central departments from the regional offices.

```
graph TD; Minister[MINISTER OF LABOUR] --> Deputy[DEPUTY MINISTER]; Minister --> Board[MERCHANT SEAMEN COMPENSATION BOARD]; Minister --> Sec[PARLIAMENTARY SECRETARY TO THE MINISTER]; Deputy --> DGRO[DIRECTOR GENERAL, REGIONAL OPERATIONS]; Deputy --> FMCS[FIELD STAFF FMCS]; Deputy --> Med[FEDERAL MEDIATION & CONCILIATION SERVICE]; Deputy --> Admin[ADMINISTRATIVE POLICY & SERVICES]; Deputy --> Central[CENTRAL ANALYTICAL SERVICES]; Deputy --> Policy[POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON]; Deputy --> Legal[LEGAL SERVICES (SECONDED FROM JUSTICE)]; Deputy --> Women[WOMEN'S BUREAU]; Deputy --> Personnel[PERSONNEL]; DGRO --> ER[EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK]; DGRO --> OSH[OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH]; Med --> Arb[ARBITRATION SERVICES]; Med --> MedCon[MEDIATION & CONCILIATION]; Med --> PPTS[PROGRAM PLANNING & TECHNICAL SUPPORT]; Admin --> CS[COMMUNICATION SERVICES DIRECTORATE]; Admin --> DP[DATA PROCESSING]; Admin --> Finance[FINANCE]; Admin --> Ops[OPERATIONAL SERVICES]; Admin --> Org[ORGANIZATION AND METHODS]; Central --> EIR[ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH]; Central --> IRI[INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE]; Central --> LD[LABOUR DATA]; Central --> LLA[LIBRARY & LEGISLATIVE ANALYSIS]; Policy --> SPP[SOCIAL POLICY AND FEDERAL PROVINCIAL RELATIONS]; Policy --> IR[INTERNATIONAL RELATIONS]; Policy --> PL[PLANNING AND LIAISON]; Policy --> PE[PROGRAM EVALUATION]; Regional[REGIONAL OFFICES]; Regional --> FMCS; Regional --> Mountain[MOUNTAIN (VANCOUVER)]; Regional --> Central[CENTRAL (WINNIPEG)]; Regional --> GL[GREAT LAKES (TORONTO)]; Regional --> SL[ST. LAWRENCE (MONTREAL)]; Regional --> Atlantic[ATLANTIC (MONCTON)];
```

V

Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III – Labour Standards (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)

Part IV – Safety of Employees (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27; 1980-81-82, C.47)

Part V – Industrial Relations (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, C.27; 1980-81-82, c.47)

Department of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82, c.60)

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 and 1978-79, c.11)

Labour Adjustment Benefits Act (S.C. 1980-81-82, c.89)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
 - railways
 - highway transport
 - telephone and telegraph systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels, and bridges
 - shipping and shipping services
- **Radio/television broadcasting and cable systems**
- **Air transport and airports**
- **Banks**
- **Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants**
- **Nuclear facilities and uranium mining**
- **Approximately 40 crown corporations and agencies**

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	1
Federal Mediation and Conciliation Service	3
Mediation and Conciliation	5
Arbitration Services	6
Program Planning and Technical Support	6
Policy Co-ordination and Liaison	7
Planning and Liaison	9
Social Policy and Federal-Provincial Relations	9
International Relations	9
Program Evaluation	11
Regional Operations	13
Atlantic Region	16
St. Lawrence Region	17
Great Lakes Region	17
Central Region	17
Mountain Region	17
Employment Relations and Conditions of Work	17
Occupational Safety and Health	20
Central Analytical Services	23
Economics and Industrial Research	25
Labour Data	25
Industrial Relations Information Service	26
Library and Legislative Analysis	27
Administrative Policy and Services	29
Finance	31
Communication Services	31
Data Processing	32
Operational Services	32
Women's Bureau	33
Personnel	37
The Personnel Management Information System	40
Appendix	41
Financial Statements	43
Work Injury Statistics	45

INTRODUCTION

Over the past few years, the Government of Canada has placed an increased emphasis on the accessibility of its agencies to the public and the improvement of its services through computer technology and inter-governmental co-operation. These priorities figured importantly in Labour Canada this fiscal year.

The department's efforts covered many areas, reflecting both its specific federal jurisdiction duties and its position as a leader on the national labour scene. While Labour Canada deals most directly with acts for which Parliament has given it responsibility, the department also has a duty to set an example in all spheres that affect labour.

In its federal capacity, the department developed new labour programs and promoted discussions concerning labour policy and legislation. The Financial Assistance Program for Labour Education, which supports studies in the labour field, was favourably reviewed by independent consultants who noted its long-term national benefits. Another program was the Labour Adjustment Benefit (LAB) Program (Bill C-78), designed to provide preretirement benefits for qualified workers from certain industries who have been displaced from their jobs. The efforts of the Women's Bureau were particularly successful, sponsoring a three-day conference on Sexual Equality in the Workplace. Announced at the conference was the appointment of a task force on Micro-Electronics Technology and Employment which is scheduled to report its findings in the autumn. In addition, the Minister appointed an Inquiry Commission Into Part-time Work, scheduled to give its report in early 1983. In the Occupational Safety and Health Branch, plans for the consolidation of

federal occupational safety and health regulations under one authority moved toward fulfilment. The department also progressed in its efforts to amend and update various parts and sections of the Canada Labour Code.

In its broader role, the department strove to establish better information-gathering methods, and supported information exchanges at both the national and international levels. The Labour Data Branch of Central Analytical Services concentrated on the standardization of survey methods in the federal and provincial jurisdictions in an effort to produce comparable and interchangeable data. Library Services adopted LABORLINE, a computerized bibliographical indexing system through which items can be located with greater precision than through the card catalogue. Additionally, the Communication Services Directorate co-ordinated the itinerary of a New Zealand labour-management delegation, while Policy Coordination and Liaison sponsored a well-received study of Japanese industrial relations entitled "The Japanese Way: Contemporary Industrial Relations in Japan," which was distributed world-wide. The last-mentioned program also organized the official visit of the Director-General of the International Labour Organization, Mr. Francis Blanchard.

STRATEGIC OBJECTIVES

The following strategic objectives provide a focus when examining the department's current legislation, policies, and programs. The first four objectives focus on the department's national mandate of concern with the overall industrial relations environment and its role as a primary actor within that environment. The final four objectives focus on the department's role within the federal jurisdiction.

The department's strategic objectives are to:

1. maintain an industrial relations environment which
 - a) enables and encourages individual Canadians to define and to achieve their goals;
 - b) is characterized by the rule of law and the acceptance of the rights and obligations established by law;
 - c) encourages and supports organizations and institutions while ensuring the achievement of individual goals;
 - d) nourishes economic and social development, and provides the stability necessary for long-term progress while being sufficiently flexible to adapt to changing circumstances.
2. assist the parties in performing their roles;
3. create a spirit of responsible co-operation among the parties;
4. maintain and strengthen the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world;
and also specifically within the federal jurisdiction to:
5. maintain a balanced legislative framework for industrial relations in the federal jurisdiction and to give support to labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive bargaining practices;
6. establish legal standards of wage, working conditions, and safety and health;
7. protect individuals or groups in terms of those standards;
8. minimize and resolve conflict within the department's legislative framework.

Federal Mediation
and Conciliation Service

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for implementing the labour dispute provisions of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations). These provisions are intended to encourage free collective bargaining and to help settle industrial disputes or differences in the interest of labour peace.

The service is directed by the senior assistant deputy minister and is composed of three units. These are the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services and the Program Planning and Technical Support Branch. The headquarters is located in the National Capital Region and the service has offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

A. MEDIATION AND CONCILIATION

The Mediation and Conciliation Branch is involved in resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code are intended to ensure that the parties concerned make every effort to negotiate their collective agreements peacefully. It also requires the parties to exhaust the conciliation process before they can resort legally either to a strike or a lockout. Thus, on the average, 95% of all collective agreements in federal jurisdiction are negotiated without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of assisting the parties to resolve their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to

resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch also processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board. Additionally, it handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissioners and any

referrals for the imposition of first collective agreements.

In the fiscal year that ended March 31, 1982, the branch dealt with 335 collective bargaining disputes. Of these, 259 were resolved, leaving 76 pending at the year's end. There were a total of 30 work stoppages in the fiscal year, ranging in duration from five hours to five months. A

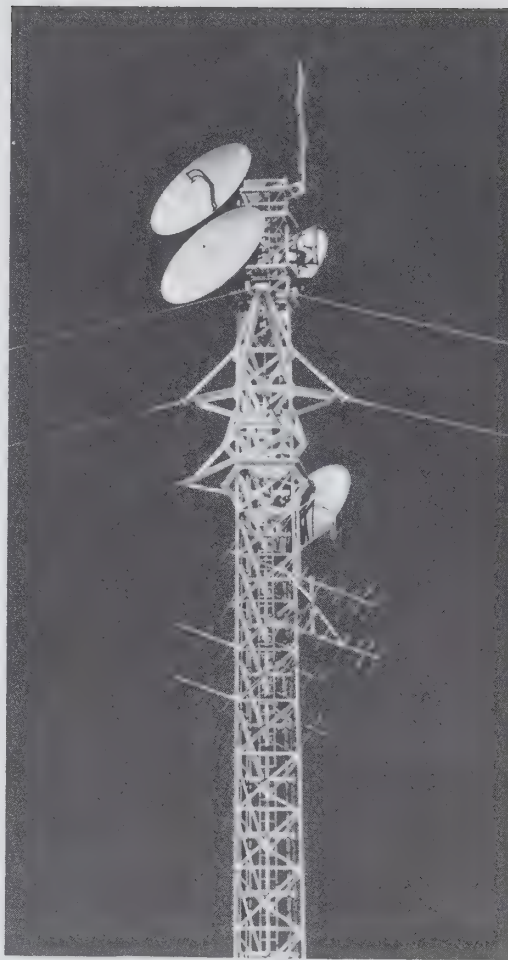


number of potentially serious work stoppages were avoided when conciliation or mediation assistance resulted in the settlement of six disputes in the marine industry. The Canadian Lake Carriers Association, Upper Lakes Shipping and the St. Lawrence Seaway Authority all reached



agreements with their unions without strikes or lockouts. Grain handling was slightly affected by a 13-day strike by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks at the Lakehead Terminal Elevators. Nonetheless, mediation efforts resulted in the signing of a two-year collective agreement between these parties.

The branch had a busy year dealing with disputes in the airline, broadcasting and mining industries. Thirty-seven airline agreements were renewed, with five work stoppages, including a three-month lockout by Wardair of its flight attendants. Fifty-two broadcasting industry agreements were concluded in the 1981-82 fiscal year, with six strikes including three at the Canadian Broadcasting Corporation. Of the nine



collective agreements negotiated in the mining industry in the fiscal year, six disputes involved work stoppages. Some were as short as two days while another lasted 12 weeks. A total of 25 agreements were settled in the banking industry without any work stoppages.

B. ARBITRATION SERVICES

Arbitration Services is responsible for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen to resolve disputes in accordance with part V of the Canada Labour Code or the provisions of an existing collective agreement. This unit also appoints adjudicators to hear complaints of unjust dismissal under part III of the code, researches various aspects of grievance arbitration processes and publishes summaries of all arbitration decisions rendered in the federal jurisdiction.

During fiscal year 1981-82, the Minister received 89 applications requesting that he appoint arbitrators or arbitration board chairmen. Appointments were made in 43 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. In addition, the Minister effected the appointment of adjudicators in 62 cases related to unjust dismissals. Ten cases were pending on March 31, 1982.

C. PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

The Program Planning and Technical Support Branch prepares specialized industrial relations research studies to assist mediation and conciliation officers and provides them with economic advice. It also analyzes industrial relations issues and developments for the guidance of the service.

The fiscal year 1981-82 was a year of labour stability in the federal jurisdiction. The Federal Mediation and Conciliation Service achieved mediated settlements without work stoppages in over 90% of the cases in which it was called upon to provide assistance.

Policy Co-ordination and Liaison

POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON

The Policy Co-ordination and Liaison Program is responsible for examining broad issues that have an impact on the department's programs and policies. It proposes ways for the department to adjust to a rapidly changing economic and social environment.

The program consists of four major elements, Planning and Liaison, Social Policy and Federal-Provincial Relations, International Relations and Program Evaluation.

PLANNING AND LIAISON

The Planning and Liaison Branch is responsible for planning at the corporate level, and for the development and implementation of the government's Policy and Expenditure Management System (PEMS) within the department.

During the year, the branch became fully operational. The emphasis was placed on the revision of the department's planning process in support of the new system of government resource allocation and control, which took into account the recommendation of the Comptroller General's study on the *Improvement in Management Practices and Control* (IMPAC). Advice and guidance were given to departmental managers to assist them in the development of long and short term plans and methods for controlling and measuring the results of those plans. A system of monitoring the department's annual operational plans and budget was implemented.

The branch was also involved in a series of consultations with national labour and employer organizations regarding the proposed amendments to the Canada Labour Code.

SOCIAL POLICY AND FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS

The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch was expanded during 1981 to include its new responsibility for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include the Amendments to the Canadian Human Rights Act, positive employment practices for disadvantaged groups, the management of toxic chemicals and problems related to the construction industry.

The branch continued to work to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between the federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with provinces on the amendments to the Bankruptcy Act, the labelling of hazardous substances and other plans related to constitutional review. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the "Canadian Association of Administrators of Labour Legislation" (CAALL), one of the chief means for encouraging co-operation between the two levels of government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experience. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.

INTERNATIONAL RELATIONS

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour activities, particularly the International Labour Organization.



The 67th Session of the International Labour Conference held in June 1981 discussed, among other things, the adoption of several international labour standards. Having consulted the provinces and government departments, the branch prepared Canada's position for these talks which involved over 140 countries. Three new conventions and recommendations were adopted, the effect of which was to formulate standards regarding the

promotion of collective bargaining, safety and health in the working environment, and workers with family responsibilities. Preliminary discussions were held on the issues of the maintenance of migrant workers' rights in social security and the termination of employment by the employer.

Canada, as one of the ten countries of chief industrial importance, is an ex-officio member of the Governing Body of the International Labour Organization. The three regular meetings it holds during the year are attended by the assistant deputy minister for Policy Co-ordination and Liaison and the acting director of the branch.

The International Labour Organization periodically holds meetings on sectoral labour issues and problems. During the year, there were three such meetings concerning the printing trades, the iron and steel industries and the timber trade. The branch is responsible for providing the International Labour Organization with background material on industrial relations and other labour issues, as well as selecting the members of delegations. The branch also co-ordinated Canadian participation at an International Labour Organization meeting of experts on the safe use of asbestos, and a joint meeting on the working conditions of teachers.

The year was also marked by active exchanges between Canada and Japan on labour issues. Firstly, labour relations officials from Japan came to Canada to acquaint themselves with our labour relations institutions. A detailed program was developed by the branch through meetings held in Ottawa and Toronto. Late in the year, a two party exchange program between Canada and Japan was begun and officially launched with a Labour Canada Mission to Japan. The exchange focusses primarily on the labour data and

industrial relations developments that are of key interest to potential Japanese investors.

The branch was also responsible for organizing the meeting of the Copenhagen Group which brought together the labour ministers of twelve Organization for Economic Co-operation and Development countries in Halifax. The group meets regularly for an informal review of labour issues and developments.



At the invitation of the Inter-American Centre for Labour Administration, which is a division of the International Labour Organization, the branch sent representatives to a regional seminar, held in Mexico, to discuss the application of ILO Convention No. 150 (Labour Administration). It also sent an observer to the Dominican Republic where the Organization of American States' Inter-American Meeting of Labour Ministers reviewed the joint projects undertaken in Central and South America by the ILO and OAS.

Consultations on a wide range of topics were held with the provincial officials responsible for International Labour Organization matters. The topics of discussion included ILO activities which seek contributions from the provinces, a review of the procedures used to provide the federal

government with information, the promotion of the ILO's freedom of association principles, an explanation of the workings of the ILO Committee on Freedom of Association which hears complaints, and the agenda of the annual meeting of deputy ministers of labour on ILO questions.

The annual deputy ministers' and three-party meetings on International Labour Organization questions were held in April. The proposed position of the Canadian Government regarding the various points on the agenda of the annual session of the International Labour Conference was reviewed.

As part of its monitoring responsibility, the International Labour Organization requests detailed reports on the application of conventions that have been ratified, every second or fourth year. In addition, every year, the International Labour Organization makes a special study of one or more conventions and their companion recommendations. On such occasions, Canada has to file a report on the particular instruments selected for study by the International Labour Organization that Canada, for some reason, has not yet ratified.

During the year, in conjunction with the Canada Branch of the International Labour Organization the branch enlisted the assistance of the personnel service of the department in making job vacancies in the ILO better known nationally.

The branch organized the official visit of the International Labour Organization's Director-General, Mr. Francis Blanchard, which took him from Halifax to Vancouver and enabled him to gain insight into the diverse and complex realities found in Canada.

Finally, in conjunction with Employment and Immigration Canada, the branch prepared to participate in the various meetings of the



Organization for Economic Co-operation and Development.

PROGRAM EVALUATION

The department approved new policies on program evaluation and internal audit in

response to the requirements of the new Policy and Expenditure Management System. This placed it in the vanguard of the departments responding to the initiatives of the Office of the Comptroller General regarding the Improvement in Management Practices and Control (IMPAC).

In 1981-82, a branch was established to implement these policies, i.e., to ensure the periodic evaluation of each of the department's program components and to conduct comprehensive audits of all administrative activities including financial systems and controls, over a five-year cycle. The resulting studies were designed to provide the Planning and Liaison Branch and the Senior Committee on Accountability with feedback for effective policy planning and managerial control.

The branch conducted two evaluation assessment (or pre-evaluation) studies (of the Conditions of Work, and Mediation Conciliation and Arbitration program components) and three audits (of the Operational Services, the Communication Services Directorate and the Great Lakes Region respectively).

In addition, the branch participated in the preparatory interdepartmental work on the evaluation of the Industrial and Labour Assistance Program (ILAP), and the director served on the working group for the evaluation of regulations, established by the Office of the Comptroller General.

Regional Operations

REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) on a national basis. The delivery of programs to employers and employees is accomplished through five regional directorates and 18 subordinate district offices. Regional Directors are responsible to a Director General at Headquarters.

The legislative programs administered by Regional Operations relate to: Conditions of Work and Occupational Safety and Health as set forth in Parts III and IV respectively of the Canada Labour Code and the accompanying regulations; wages and working hours as required by the Fair Wages and Hours of Labour Act; and compensation for federal government and related employees through the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. In addition, Regional Operations is responsible for the administration of non-legislative programs, particularly those concerning labour education and the quality of working life.

The activities of regional officers include any regulation and enforcement resulting from investigations or inspections where, for example, a violation of the Canada Labour Code has occurred. They also provide counselling, advisory services and assistance where activities such as the establishment of joint safety and health committees or the development of Quality of Working Life projects are involved.

CONDITIONS OF WORK

Part III of the Canada Labour Code and its accompanying regulations establish national standards for working conditions, including hours of work, minimum wages,



vacation, general holidays, and leave. Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of almost one million dollars in lost wages.

The code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from

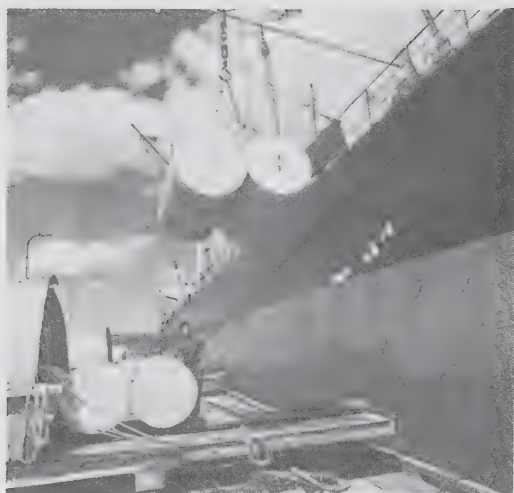
employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgment is binding.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Part IV of the Canada Labour Code requires all employers of workers in the federal jurisdiction to take reasonable measures to ensure their employees a safe working environment. Workers, likewise, are required to observe proper safety precautions and to notify their employers of potential hazards.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist, the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

Investigations and Counselling Sessions by Region				
Region	Complaints	Programmed Inspections	Unjust Dismissal Complaints	Counselling
Atlantic	125	459	12	796
St. Lawrence	269	104	86	4 345
Great Lakes	763	197	112	8 170
Central	214	101	16	3 970
Mountain	636	203	50	341
Total	2 007	1 064	276	17 622



Further, the regional offices conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

COMPENSATION

The regional offices also administer the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act, which provide financial assistance to workers unable to work due to injuries sustained on the job.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education Program and the Quality of Working Life Program.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their activities during the year.

ATLANTIC REGION

The Atlantic Region has its headquarters in Moncton, New Brunswick, and district offices in Fredericton, Moncton, Halifax, Sydney and St. John's. The Sydney office has responsibility under the Coal Mines Safety Regulations, for health and safety in coal mines operated by the Cape Breton Development Corporation.



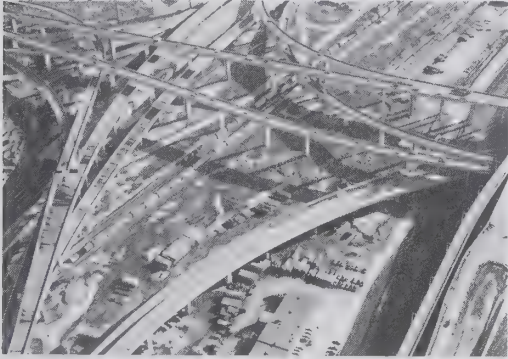
During the year the region promoted labour-management consultation as a means of improving relations between employees and their employers. Information seminars were organized in each district in order to promote the Quality of Working Life Program and a better understanding of the Canada Labour Code. The region also continued actively to support the establishment of joint safety and health committees to improve the safety and health of workers.

In January 1982, Labour Canada conducted an exhaustive study on the use of Urea Formaldehyde Foam in the Cape Breton Mines. A Labour Canada report revealed no serious medical problems with the use of Urea Formaldehyde Foam in the No. 26 and Lingan Collieries.

Investigations and Counselling Sessions by Region					
Region	Complaints	Programmed Inspections	Accident Investigations	Technical Surveys	Counselling
Atlantic	64	557	81	82	1 099
St. Lawrence	196	393	63	10	1 806
Great Lakes	139	645	72	70	1 763
Central	54	393	31	28	1 895
Mountain	71	461	111	47	223
Total	524	2 449	358	237	6 786

ST. LAWRENCE REGION

The St. Lawrence Region, which includes all of the province of Quebec, has its headquarters in Montreal and a district office in Quebec City.



During the course of the year the region emphasized the formation of safety committees in the railway industry. More than 40 committees were established and authorized in accordance with Part IV of the Canada Labour Code. The establishment of these committees seems to have brought about a marked reduction in the frequency of accidents in many shops and work units. In addition, other committees are being formed in various industries, two of which are pilot projects in the air transport industry.

GREAT LAKES REGION

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the Northwestern part of the province. It has its regional headquarters in Toronto, while district branches are located in Sudbury, London, Toronto and Ottawa.

Through the Labour Education Program the region assisted in reviewing and processing requests for grants. Twenty-three grants were awarded to non-affiliated unions and individuals. Staff from the region were actively involved in promoting the Quality of Working Life program in educational institu-

tions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding qualified projects in order to encourage the further development of Quality of Working Life in the workplace. Moreover, the region provided assistance and in certain instances guest speakers for groups to discuss the Canada Labour Code, the Government Employees Compensation Act and the Fair Wages and Hours of Labour Act.

CENTRAL REGION

The Central Region is composed of northwestern Ontario, Manitoba, and Saskatchewan. Regional headquarters is in Winnipeg, while district offices are located in Winnipeg, Regina, Saskatoon, and Thunder Bay.

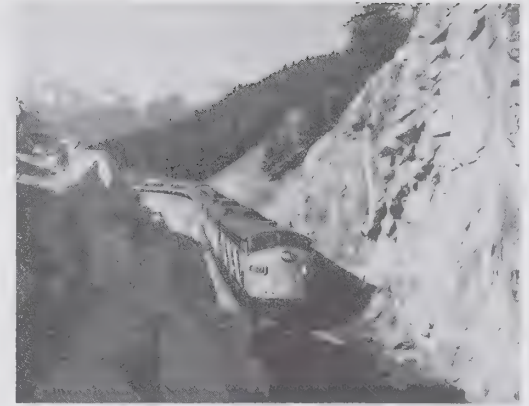
The region is involved in several projects under the Quality of Working Life Program, such as workshops and seminars in Saskatchewan and Manitoba, negotiations with companies in the mining and pulp and paper industries, and the establishment of networks in both Saskatchewan and Manitoba.

Labour Education has been a successful program in the region, with nine independent unions participating, and two individual bursaries awarded.

MOUNTAIN REGION

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories, and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver, and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George and Whitehorse.

The following instance, though extraordinary, illustrates some of the ways in which the regional office works with employers



and other government departments to ensure worker safety. On July 23, 1981, a CNR freight train including two tanker cars of propane and one of butane derailed near Chisholm, Alberta. As soon as it became known that a leak had developed in the butane car, two officials from Labour Canada's Edmonton office travelled to the site where they consulted with representatives of CN and the Canadian Transport Commission. It was decided that detonation or "burn off" would be the safest means of removing the hazardous gases from the site. Nevertheless, the risk of explosion and fragmentation of the cars was great. Safety precautions and evacuation of the vicinity required the co-operation of CN, the RCMP, Alberta's Forestry Service and the Department of National Defence. Throughout the three-day operation, a Labour Affairs Officer remained at the site to ensure that proper safety precautions were taken at every stage, and that railway workers were not exposed to undue danger.

EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK

The Employment Relations and Conditions of Work Branch is responsible for the development and implementation of policies and programs that improve conditions of work in the federally-regulated private sector

(600 000 workers) and reduce industrial unrest in all of Canada, through changes in labour standards embodied in the Canada Labour Code, and through the promotion of labour education and co-operative labour-management programs. The branch is divided into four divisions: Conditions of Work, Labour Education, Labour Adjustment Benefits and Quality of Working Life.

CONDITIONS OF WORK

The Conditions of Work Division responds principally to issues arising from two pieces of legislation: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first includes labour standards such as hours of work, holidays, minimum wages and job security measures (maternity leave, the right to appeal dismissals thought to be unjust, and protection against being dismissed due to absence caused by sickness). The second covers hours of work and wage rates for workers on federal construction projects.



The division's three essential functions are the identification and resolution of technical problems, the development of new labour standards, and the preparation of information for public use.

In 1982, the revision of the termination of employment benefits under Part III of the

Canada Labour Code became law through the passage of Bill C-78. Early in the year, an organizational change enabled the division to provide maximum support to the regions in their job of fulfilling the provisions of the legislation.

LABOUR EDUCATION

The increasing complexity of modern industrial relations places heavy demands and responsibilities on members of the union movement. Many, in order to assume their rightful role in both union and community affairs, must acquire new skills and knowledge. Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education, introduced in 1977, is among the major departmental measures aimed at improving the structure and process of labour-management relations.

The broad objective of the program is to improve the operation of the industrial relations system. It seeks to achieve this end by providing current and potential union officers and other members of labour organizations with opportunities "to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada and to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement."

The program seeks to:

- (a) encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members through the provision of government financial assistance;
- (b) encourage individual union members to improve their educational qualifications in the interest of a more effective

discharge of their union responsibilities through the provision of bursaries.

In 1981-82, Labour Canada made educational grants available to four central labour organizations —

Canadian Labour Congress	\$3 130 932
Confederation of National Trade Unions	227 099
Canada Conference of Teamsters	106 453
Centrale des syndicats démocratiques	44 345
and to 68 unaffiliated unions representing 435 817 workers	63 298
Further, seven individual union members received bursaries totalling	33 000
TOTAL	\$3 605 136

The program has received positive evaluations from independent consultants, who felt that it was a positive force working to provide trade unionists with a fuller knowledge of union-management relations in keeping with union interests. This, they said, would bring long term benefits to the labour movement and the people of Canada. Additionally, they endorsed the extension of the program beyond its trial period which ended June 30, 1982. A proposal to this effect is currently being considered.

A new publication dealing with the origin of the program and the various activities conducted by labour organizations and individual union members during the first five years of this educational support experiment was issued in 1982. The booklet is titled "A Growing Concern...Labour Education for Canadian Workers" and is being distributed to union members and persons interested in labour education.

LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS SECRETARIAT

This year, the development of the new Labour Adjustment Benefits (LAB) Program

was completed. Its purpose is to allow qualified older workers who have been displaced from certain industries to receive pre-retirement benefits. The act will also provide eligible workers displaced from the clothing, textile, footwear and tanning industries with the benefits that they received under the Adjustment Assistance Benefits (AAB) Program. In addition, qualified workers in certain industries designated by the federal government will receive coverage.

In advance of the adoption of the new program, the branch prepared for the establishment of a labour adjustment review board secretariat to be responsible for the administration of Labour Canada's part of the Act. The secretariat now exists to support the five member Labour Adjustment Review Board appointed by the Minister of Labour. The board's job is to determine whether an employee is eligible to apply for pre-retirement benefits by virtue of being laid off rather than dismissed. Staff have been involved in establishing the necessary policies and procedures required in investigating applications for certification under the program, and in disseminating program information to interested employees, unions and employers. In the works is a plan to transfer the responsibility for certification presently under the Enterprise Development and the Textile and Clothing Boards to the Labour Adjustment Review Board. The Canada Employment and Immigration Commission will, however, keep its responsibility for the payment of benefits to qualified employees.

QUALITY OF WORKING LIFE

The broad objective of the department's QWL program is to improve labour-management relations and organizational effectiveness within the private and public sector through the promotion and support of the joint efforts of managers, union officials

and employees to address and resolve workplace problems.

Late in the summer of 1981, the government announced that budgetary resources were being substantially increased to support an expanded QWL program. These additional resources enabled the department to broaden its activities in all program areas during the year. Formerly, the program was basically promotional and educational in character. With the increased budget, the department was finally able to provide financial support to labour and management groups undertaking QWL initiatives within organizations.

The first objective of the program is to ensure the diffusion and application of QWL principles within the workplace. To achieve this, a number of helpful measures were decided upon and pursued during the year. These embraced a wide range of activities designed to:

- (a) create an awareness and acceptance of QWL values by key decision-makers in industry, government and unions;
- (b) provide managers, union officials and employees with opportunities to acquire knowledge and skills in applying principles within organizations; and
- (c) develop supportive institutions, structures and skilled resources so as to ease the spread and application of the Quality of Working Life Program.

In an effort to increase knowledge and awareness of QWL, three booklets were published. These are *Volume 2, Adapting to a Changing World*, *Concepts and Programs for Change* and *QWL in the Federal Public Service*. Work has also been undertaken on the development of booklets on QWL and the Collective Agreement, and QWL and Gains/Equity Sharing. The first issue of a revised newsletter, *QWL The Canadian*

Scene was also released. Money was provided to help publish a book of Canadian QWL case studies which is being done by an editorial committee of QWL specialists. This should prove valuable in QWL training courses.

All publications in the QWL booklet series together with the department's QWL audio-visual materials in French and English remained in brisk demand. An edited version of the five-part English video series entitled *Adapting to a Changing World* was released during the year. In addition, the Quality of Working Life Division sponsored or supported conferences and workshops for the promotion of QWL that included two workshops on health care.

The division's officers played an important role in the organization of the highly successful, international "QWL and the 80's" Conference which took place in Toronto from August 30 to September 3. The conference was attended by some 1 700 participants including more than 900 Canadian managers, trade unionists, academics and consultants. The division also provided funds to enable some of the participants to attend the conference.

The division also gave money for the planning and presentation of QWL training courses. Two such courses on QWL theory and application were offered to public service managers and union representatives. These were joint initiatives undertaken with the federal Treasury Board. Resource personnel were drawn from l'École des Hautes Études Commerciales and the Faculty of Environmental Studies of York University. The Labour College of Canada was also provided with money for the development and presentation of a one-week course on "Union and Management Strategies in the Workplace". The course was offered to more than 40 Labour College graduates in Toronto during the winter months. Financial assistance was again

provided to ease union participation in the one-week QWL course presented annually at the Canadian Labour Congress winter school at Harrison Hot Springs in British Columbia. Financial assistance to support facilitator training for members of the Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD) was also provided.

Financial contributions were made to various educational institutions during the year to support the fulfilment and further development of QWL Program activities. The institutions receiving such support included the University of Sherbrooke, the University of Québec at Rimouski, York University in Toronto and the Cooperative College of Canada in Saskatoon. Exploratory discussions were also begun with educational institutions in other parts of Canada in the interest of enlarging the network of institutions offering QWL programs. Funding was provided to support the ongoing program activities of the British Columbia Worklife Council and the organization of the Canadian Council on Worklife whose founding conference is scheduled to take place in Toronto late in October 1982.

Financial support to assist the parties in undertaking QWL activities within organizations took different forms. Examples of projects funded in the program included a joint labour-management experimental project aimed at small and medium-sized manufacturing facilities, a study of joint labour-management communication problems in the Ontario pulp and paper industry and community-based labour-management plans to address industrial relations topics in Drummondville and Lac St-Jean, Québec.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

OSHB provides three principal public services from which all its programs grew. First, it is responsible for continuing the development of existing OSHB programs



and ensuring that new policies are developed to reflect the constant industrial changes that affect the welfare of Canadians in the workplace. Secondly, it supports its field officers in their service of the public. Finally, OSHB offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, and employment injury compensation.

As a developer of occupational safety and health policy, OSHB works with labour and management groups, the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, several committees of the Canadian Standards Association, and the Canadian Manufacturers' Association.

This year, OSHB participated in the International Labour Organization's annual conference in Geneva on "Safety and Health and the Working Environment", and contributed information about Canadian workers' compensation to the International Social Security Association.

A. SENIOR MEDICAL CONSULTANT

The senior medical consultant explained the Medical Surveillance Program to

medical professionals studying grain workers. He also helped investigate formaldehyde to determine whether DEVCO miners were endangered. As a result, DEVCO established a medical examination program. Additionally, he was involved in an intergovernmental working group preparing for the World Symposium on Asbestos, held at Montreal in May 1982, and the Treasury Board Advisory Committee on Asbestos, set up to ensure the safety of public servants working in asbestos-insulated buildings.

B. PROGRAM RESEARCH AND DEVELOPMENT DIVISION (PRDD)

1. Revision of the Canada Labour Code, Part IV

OSHB activities this year involved developing a proposal to amend Part IV of the Canada Labour Code and revising the existing regulations. In preparing each, PRDD carefully studied philosophies and laws in Canada and abroad and met with groups from industry, labour and government to encourage input from all sectors.

PRDD's amendments to the Coal Mine Safety Regulations and the Elevating Devices Regulations became law this year, while work continued on revisions to the Accident Investigation and Reporting Regulations, the Dangerous Substances Regulations, the Fire Safety Regulations and the Motor Vehicle Hours of Service Regulations.

2. Consultation and Liaison

PRDD worked closely with other government departments on subjects concerning occupational safety and health including the Interdepartmental Committee on the Fumigation of Grain Cargoes in Transit.

Additionally, Transport Canada consulted PRDD on the establishment of an aviation safety board to investigate air accidents.

3. Accident Reporting System

As part of a project to promote a national standard accident reporting system, including national and provincial agencies, PRDD, with representative industries and Statistics Canada, designed a survey and an accident report form.

C. TECHNICAL SERVICES DIVISION

1. Industrial Safety Engineering Services (ISES)

ISES advised on the regulation of standards in Part IV of the Canada Labour Code through its many committee memberships. The regulations discussed included those governed by the Canadian Electrical Code and the Safety Code for Diving Operations.

ISES offered consultation on Canada Labour Code standards to employers and employees in many industries to which the standards apply.



D. INDUSTRIAL HYGIENE SERVICE (IHS)

The IHS laboratory analysed hazardous industrial materials from grain dust to metal fumes and recently began to test respiratory protective devices. Video display terminals and microwave ovens were investigated, and IHS engineers were consulted on subjects including the silica content of dust in uranium mines.

E. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INFORMATION SERVICES

Planning began for the establishment of an OSHB information service. This service will be available to workers, employers, health and safety committees, government departments and the general public in the National Capital Region. It will be provided through a computer terminal located at OSHB in Hull and will be linked to the data base maintained by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Naturally, the public will still be able to obtain information on technical questions from the OSHB division concerned.

A large collection of national and international occupational safety reference publications in the OSHB library will remain available for research through the libraries of government, industry, universities and labour unions.

F. MINE SAFETY ACTIVITIES

The department acted on all recommendations of the Elfstrom Commission of Enquiry. Amendments to the Coal Mine (Cape Breton Development Corporation) Safety Regulations were published, and the preparation of Safe Work Practices for Mines was begun.

Arrangements continued with Ontario and Saskatchewan's governmental labour authorities to provide general mine safety inspection services for the uranium mines of both provinces.

G. INJURY COMPENSATION DIVISION (ICD)

ICD organizes, promotes and coordinates the injury compensation program along with Labour Canada's regions.

Currently, ICD is processing third party claims received by the Great Lakes Region. It also provides the Merchant Seamen Compensation Board's secretariat.

1. Government Employees Compensation Act

The act provides compensation benefits for 350 000 employees of the federal government in Canada and abroad. Domestic claims are handled by the regions as part of the government's decentralization program.

After meetings with the Post Office, arrangements were made to extend coverage to the Canada Post Corporation. Additionally, several new employers including the Federal Business Development Bank received coverage, and a special ministerial order granted coverage to persons training under the Office of Native Employment, Public Service Commission.

In revised form, the booklet *Employer's Guide*, which provides information to employers on how to report injuries, was made available from regional offices.

2. Inmates Compensation

ICD administered the Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms

and Conditions for the Solicitor General's Department, with whose legal officers discussions were held, culminating in the conversion of the terms and conditions into regulations.

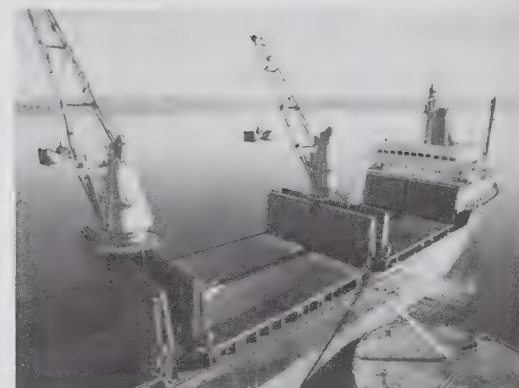


3. Merchant Seamen Compensation Act

This act is administered by a board comprising three senior federal civil servants appointed by Order in Council.



ICD provides the board's secretariat, the chief of ICD acting as secretary. Among other matters, the board increased the monetary benefits provided by the act.



Central Analytical Services

CENTRAL ANALYTICAL SERVICES (CAS)

Central Analytical Services, headed by a Director-General, is responsible for analysis, research, and short and medium term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the departmental library and the newly-established Industrial Relations Information Service (IRIS).

ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research, and conducts short and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyses general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research into indus-

trial relations issues and problems, prepares socio-economic impact analyses of labour standard regulations, and was instrumental in the development of the Labour Adjustment Benefits Act. The Branch also performs a briefing function and interdepartmental co-ordination with respect to economic policy issues.

In the Policy and Program area, the major thrust was to prepare for the implementation of the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act, which received first reading in the early part of this fiscal year. The LAB Act is one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP), and provides last resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. Officers participated in the interdepartmental liaison activities concerning ILAP and prepared economic briefing material for the Minister and senior management. Work also commenced on a socio-economic impact study of dangerous substances in the workplace. Also during the year, a discussion paper entitled "Costing of Labour Standards — An Exploratory Study" was published.

In the Economic Analysis and Research area, further work was undertaken in the quantification of Cost of Living Adjustment (COLA) clauses. This developmental project records the detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates in major collective agreements. A computer program calculates COLA payments at various Consumer Price Index projections, and also at the actual inflation rate during the life of an agreement. This ongoing work provides the basis for a wage-monitoring and forecasting system as well as the development of an improved measure of wage change in the unionized sector. Further conceptual work was undertaken with respect to such a measure of wage change. A number of other research papers were prepared concerning minimum

wages, income policies and hours of work. The lack of adequate data on part-time workers and their work schedule prompted an initiative to seek joint participation with Employment and Immigration and Statistics Canada to conduct the Work History Survey as a supplement to the Labour Force Survey in early 1982.

The Industrial Relations Analysis and Research group initiated a study examining new collective bargaining relationships, and responded to a range of short-term assignments involving industrial relations practices and policies at the federal and provincial levels. A background paper was prepared on the Canadian industrial relations system for a departmental mission to Japan. Work commenced on a report examining union growth in Canada, isolating structural changes and factors in union membership, and evaluating public policy changes. The study will also address the divergence in union membership growth in Canada and the U.S. Finally, progress was made in the preparation for publication of the biennial inventory of Industrial Relations Research.

LABOUR DATA

The Labour Data Branch produces labour-related statistics for policy development, for pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and for research and industrial location studies. The branch co-operates with the provincial governments to develop and produce labour statistics in order to minimize duplication of survey activity and reduce the burden on respondents. Provinces are provided with considerable information from the branch data banks; and two provinces, Saskatchewan and Alberta, supply statistics from their surveys to the Labour Data Branch. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to make the



information gathered comparable and interchangeable.

COLLECTIVE BARGAINING

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — excluding the construction industry. The highlights of these major settlements are published on a monthly basis in the *Collective Bargaining Review*.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special outputs from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on the base rate increases resulting from the major settlements. It also contains an index of changes in existing agreements, as well as the effects of new settlements.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on collective bargaining settlements in Ontario which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. The division also analyzed construction settlements for the Canadian Construction Association.

Provisions in all federal jurisdiction collective agreements, and in other agreements in the country covering 200 or more employees, are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of some 7 000 collective agreements maintained in the division.

SURVEYS

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments across the country with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 larger communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1981* is being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work, vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wages and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made to employers in these provinces.

WORK STOPPAGES

The report, *Strikes and Lockouts in Canada, 1981*, was near completion at the end of the

year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved, and person-days not worked, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. A monthly bulletin on work stoppages was issued to provide current data on strikes and lockouts.

Information was collected for the 1982 *Directory of Labour Organizations in Canada*. This directory contains information on individual unions showing the number of members, names and addresses of officials, names of publications, dates of conventions, and other pertinent matters.

The section maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). The act requires the payment of a nominal fee for the inspection of any one union return. The returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the union has a collective agreement.

INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE (IRIS)

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of the industrial relations community.

Its key role is to offer the full range of informational resources found in the federal, provincial and private sectors that deal with industrial relations and collective bargaining and to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour professionals.

Operating on an individual request basis, IRIS staff review relevant publications, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada, to develop a tailor-made response to meet client needs.

In the first two full quarters of operation (September 1981 — April 1982), the Service responded to over 750 individual requests for information, most of which required some degree of special analysis or the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service published a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports that are of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium, *Collective Bargaining Information Sources*, is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1981-82, considerable time was devoted to liaison activities with client organizations outside the department to establish and develop links with individual professionals and publicize the existence of the new service. Included in such activities was a successful one-day seminar with over 120 management and labour practitioners of La Corporation Professionnelle des Conseillers en Relations Industrielles du Québec. IRIS exhibited at a number of employer and union conferences and conventions, including those of the Canadian Labour Congress, the Personnel Association of Toronto, the New Brunswick Federation of Labour and the International Brotherhood of Electrical Workers. IRIS staff made special presentations at the conferences and seminars of organizations such as the International Brotherhood of Teamsters, and small group presentations to union and employer representatives, to outline the nature of the service and

encourage parties to rely upon it for their informational needs.

While the initial focus of the service was to respond to incoming requests and to seek out new clients, subsequent emphasis has shifted to consulting and advising individual organizations and professionals interested in making more systematic use of the available data and information.

LIBRARY AND LEGISLATIVE ANALYSIS

LIBRARY SERVICES

The Library provides a wide range of services to the department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, labour unions and individual students, teachers and researchers. The collection, international in scope, focuses on industrial relations, economics, labour economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial

democracy, women in the work force, pensions, working conditions, quality of working life, technological change, and labour education. Library holdings include a comprehensive collection of journals on industrial relations and economics, labour union proceedings, labour union newspapers, annual reports, and publications of the International Labour Organization. Copies of research studies prepared under grants from the Labour Canada — University Research Committee are kept. The Canadian labour history collection in the library is unique.

The use of computerized literature-search techniques continued to grow as part of the library's reference service. About 12 commercially available data bases were useful in assisting researchers.

In September 1981, the Library commenced operation of LABORLINE, a computerized data base for retrieval of bibliographic information, developed by the library using commercially available software. It is the first bibliographic data base relating specifically to the field of labour and industrial relations to be developed in North America. LABORLINE contains cataloguing and indexing records for material added to the library collection since September, 1981, and should become an important tool for researchers in the future.

The weekly *Library Bulletin*, listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users, including other interested libraries. *Tables of Contents*, a biweekly publication, lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals.

During the year, the library continued to revise and update its *Guide to Library Services* and bibliographical files. Members of the staff also maintained close contact with the national and international library

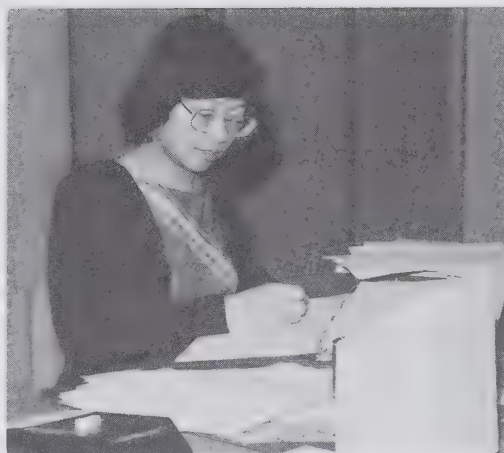


communities, and met with representatives of labour organizations to inform them of the services offered by the library.

LEGISLATIVE ANALYSIS AND RESEARCH

The Legislative Analysis and Research Division is a centralized source of information on Canadian legislation pertaining to employer-employee relations and the work environment. It offers research and information services on labour legislation and includes a documentation centre.

During the year the division prepared documents such as the *Legislative Review, Directory — Occupational Health and Safety: Legislation in Canada*, and *Workers' Compensation Legislation in Canada* (annual publications), *Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour* and *Rapid Reference Charts* (occasional papers) and the *Index of Labour Legislation* (monthly). A summary of legislative changes



was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL).

The division participated in the work of committees reviewing the Merchant

Seamen Compensation Act and Part IV of the Canada Labour Code. Reports were produced dealing with part-time employment, minimum wages and Canadian compliance with international agreements in the labour field.

Information and research papers on various topics in industrial relations, essential services, labour standards, occupational health and safety, and workers' compensation were produced for use within the department and by other clients.

The documentation centre is responsible for keeping a register of relevant legislation and maintaining the historical files of the division. It also assists in the production and distribution of the publications prepared by the division. During the year, the centre participated in research on a number of topics including the preparation of an updated inventory of all acts and regulations administered by Labour Canada, and of the publication entitled *Minimum Wages in Canada*.

Administrative Policy and Services

ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES

The Administrative Policy and Services program is empowered to develop and co-ordinate the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Communication Services, Data Processing and Operational Services.

FINANCE

The Finance Branch provides financial advice and guidance, and general accounting services to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

The branch's designation of financial officers to specific activities of the depart-



ment proved to be successful. As well as increasing the advisory role of the branch, these designated officers also assisted departmental management in developing and presenting plans and budgets in

accordance with the Policy and Expenditure Management System adopted by the Government of Canada.

The continuing review of financial policies and systems resulted in both the development and the introduction of amended and new controls and reporting techniques and systems to meet the needs of the department better.

The revisions to the Departmental Financial Manual continued with the assistance of technical writers and specialists from within the department. Production is expected during the 1982-83 fiscal year.

During the year, some 20 000 items were invoiced by the Compensation Division to a total of 30 Crown Agencies resulting in the recovery of \$10 200 000 in claim costs and administration fees initially charged to Labour Canada by the provincial Workers' Compensation Boards. New contracts for the continued handling of the Government Employees Compensation Act by the provincial Boards were negotiated with Nova Scotia and Prince Edward Island. A study was launched in the second half of the fiscal year to explore the feasibility of computerizing the compensation functions. This study will be tabled with the management committee concerned by the Data Processing team early in the next fiscal year.

COMMUNICATION SERVICES

The directorate provided a range of communication-related services to the department's program areas, including speeches, comprehensive editorial and publishing services, media relations and public inquiries handling, and audio-visual and display materials and facilities. With a continuing emphasis on the need for all departments to provide effective programs of public communications, the directorate worked closely with such central agencies as the Privy Council Office, the Canadian



Unity Information Office and the Canadian Government Exhibitions Centre.

This emphasis was also reflected by the appointment by the deputy minister of a member of the directorate's staff to "develop a co-ordinated approach to departmental communication activities so that a cohesive composite communication plan becomes an integral and accountable part of planning, budgeting and program operations". This assignment was due for completion by June, 1982.

Operationally, the directorate's activities included: the provision of numerous speeches for the minister and senior officers; revision and editing a wide range of publications; undertaking an expanded program of media-related activities; providing departmental displays and exhibits at

various national and regional events; producing a range of audio-visual aides; undertaking a review of the National Industrial Relations Film Library, which it administers in co-operation with the National Film Board; co-ordinating the itinerary of a labour-management delegation from New Zealand; and producing the department's internal communications journal. During the year the directorate was the subject of an audit carried out by the Audit Services Bureau.

DATA PROCESSING

The development of computer systems by the Systems and Programming Division included the alteration and implementation of an automated Labour Code Suspense Accounts System. The purpose of this system is to disburse unclaimed wages to federal jurisdiction employees who cannot be located by their previous employer.



A development project was also completed to consolidate various work stoppage related systems. This integrated new system produces statistics and analyses of reported federal jurisdiction work stoppages in Canada for the period 1976 to present. Further work is also under way to incorporate relevant data back to 1946.

The Collective Bargaining Database System has now been further expanded to include information on Cost Of Living Adjustment (COLA) clauses contained in the main database of approximately 16 000 collective agreements each covering 200 or more employees.

Preliminary studies were also undertaken on the feasibility of automating Labour Canada procedures for processing Accident Compensation Claims from federal jurisdiction workers.

OPERATIONAL SERVICES

The Operational Services Branch is responsible for the development and implementation of sound administrative programs in support of the operational programs of the department. These support services include Material Services, Accommodations, Records, Word Processing, Manuals and Directives, Mail and Messengers, Graphics and Design, Forms Management and Printing.

Following an operational audit completed by the Department of Supply and Services, a number of recommendations were adopted. These included a re-examination and revision of existing manuals by the



Manuals and Directives Section. More efficient equipment was installed in the Word Processing Centre, and work commenced on the conversion of the departmental mailing lists to an automated system providing a more flexible and effective operation. Additionally, in October, 1981, Inventory and Material Control was assigned the responsibility for the centralized distribution of publications and printed matter in order to provide other agencies and the public with a superior service.

In other spheres, the use of the Graphics and Design Section grew considerably to cope with an increased demand for visual displays in presentations; and a register containing all classes of departmental records was created to complement the expected passage of the Access to Information Act and the Privacy Act.

Women's Bureau

THE WOMEN'S BUREAU

Over the past 30 years, the role of women in the Canadian labour market has changed dramatically. For a number of reasons, more women have started working outside the home. Sensing this shift, the government established the Women's Bureau in 1954 to help achieve equality between men and women in the workplace.

To this end, the Women's Bureau monitors federal legislation and explores the social and economic system to determine what slows the progress toward equality, in order to suggest changes to unfair or outmoded laws and recommend corrective policies. It also publishes the results of its research for the benefit of professionals in this field and interested members of the general public. In addition, the bureau provides information and assistance at the seminars, meetings, conferences and displays of business and social groups, unions, governments and schools.

As in 1980-81, the Women's Bureau spent much of 1981-82 working on research and policy development, spreading information and promoting equality for women in the workplace. It also refined its proposals for changes to the Canada Labour Code which are now ready to be introduced into the House of Commons. The proposals include better provisions for maternity leave, the introduction of parental or adoption leave for either parent, special leave for parents in the event of unforeseen child care needs, and a clause designed to minimize sexual harassment in the workplace. In light of an inconclusive study on ways to pro-rate the wages and benefits of



part-time workers, the bureau recommended that a commission of inquiry be set up to examine the major issues related to part-time work. The government took this advice and the commission is expected to

report to the Minister of Labour in the spring of 1983. It is felt that this will provide the information from which to devise a system of pro-rating that will not hurt the job opportunities of part-time workers.

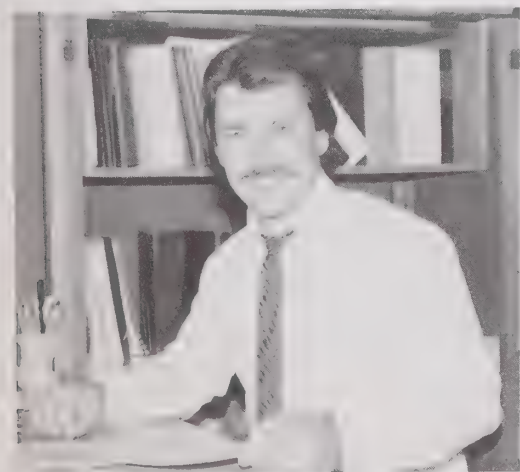
Personnel

PERSONNEL

The Personnel Branch advises Labour Canada employees about job classification and the different types of compensation available to them: pay and benefits, staff relations, staffing, training programs and new developments in that field, human resources planning, the official languages policies, and equal opportunities for women, the handicapped and Canadian native people. It also co-ordinates the Employee Assistance Program which was developed to help resolve the behavioural or health problems of employees, with special emphasis given to alcoholism.

HUMAN RESOURCES

This division is authorized to recruit and train employees, to develop the human resources plan for the department and to assist managers in meeting their objectives. Its four sections are Staffing, Training and Development, Human Resources Planning and Official Languages.



STAFFING

The Staffing Section provides advice and services to management on recruiting practices and procedures.

The section was again audited by the Public Service Commission. The report by the auditors indicates no major concerns about departmental staffing activities.

TRAINING AND DEVELOPMENT

This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering training courses, and registering departmental employees in courses given outside the department. In 1981-82, recorded training expenditures (\$554 000) were over four times those of 1980-81 (\$120 000), largely due to an expenditure of \$225 000 to engage consultants to develop materials for a national technical training program for labour affairs officers. This program, in the form of workshops and case studies, is being used to train all new recruits, and to train present employees as necessity demands.

This section also co-ordinates official language training, and in this respect processed 140 language knowledge tests and 71 diagnostic tests.

HUMAN RESOURCES PLANNING

The job of Human Resources Planning is to assess what the department's future employment needs will be.

In the light of opinions about the forecasted deployment of human resources, the Human Resources Planning Section also put together departmental action plans and progress reports on equal employment opportunity for women, the handicapped and natives. These reports are available to employees and the general public.



The section is active in providing career planning assistance through individual career counselling interviews and by providing career planning workbooks or kits to employees. This material is available through the Employee Information Centre in the 10th floor lobby, Phase II, Place du Portage in Hull. Information on all Personnel related matters is also available there.

Equal Opportunity Awareness Days were held, as were specialized seminars and workshops on the employment of disadvantaged groups.

OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Section was established in November 1981 to ensure that Labour Canada meets governmental objectives concerning the use of the official languages. This includes providing bilingual service to the public, protecting the employees' right to work in either of the official languages, and guaranteeing equitable participation of people from both official language communities in the

department. The section also advises Labour Canada management on related questions.

To this end, the section prepares the Official Languages Annual Report and action plan and investigates complaints concerning infractions of the policy. Indeed, according to the Commissioner of Official Languages, Labour Canada made considerable progress in this area, increasing the percentage of francophones in the department by 3.3%. All signs show that this trend is likely to continue.

STAFF RELATIONS, CLASSIFICATION AND PAY

This division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine the correct rates of pay, the administration of pay and benefits within the department, and the provision of personnel management information and official languages information through the operation of an automated information system.

STAFF RELATIONS

The Staff Relations Section was concerned with a number of on-going activities such as grievances, the exemption of management from union membership, safety and security designations and the interpretation of collective agreements.

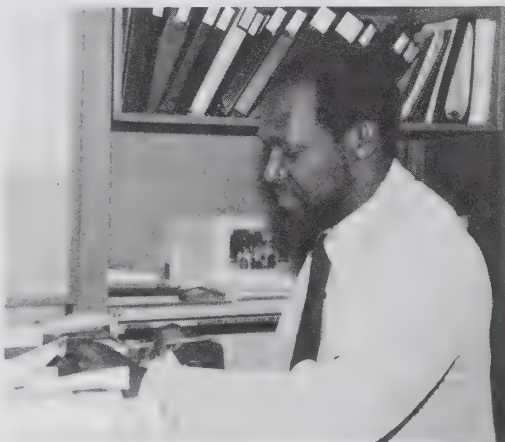
The Union Management Consultation Committee has approved the creation of a Work Improvement Project Committee which will explore new approaches to work within the department in order to improve job satisfaction and the effectiveness of the organization. A joint union-management

Safety and Health Committee was also established under the UMCC.

A three-day staff relations course for line managers has been developed, and dates have been scheduled for courses at Headquarters and in two of our Regional Offices.

CLASSIFICATION AND ORGANIZATION

The Classification and Organization Section is responsible for analyzing, evaluating and classifying positions for pay purposes within the department and for providing advice regarding the Official Languages requirements of each position. It is also responsible



for providing management with assistance and advice when organizational change is required, and for providing training to managers in the areas of job evaluation and position description writing.

A new classification sub-group, unique to the Department of Labour, was created this year (effective April 1, 1982) for Mediation

and Conciliation Officers, the Program Administration-Mediation and Conciliation Officers sub-group.

PAY AND EMPLOYEE SERVICES

Pay and Employee Services is responsible for the administration of pay and employee benefits within the department, and for advising employees on all matters having to do with pay and benefits including employee pension plans, and accident, sickness and life insurance.

During the past year, a number of manual systems were implemented to ensure that the numerous detailed activities and calculations that are required in this section are done in an accurate and timely manner. As a consequence, we are able to provide employees with prompt and efficient pay and benefits services.

THE PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

During the fiscal year, efforts were made to improve and correct the data in our new automated Personnel Management Information System, which is an extension of the government's Official Languages Information System. Also, new uses and applications for the information in the system were explored. Directors were given quarterly reports which provided information on their respective organizations and staff, the official language requirements of positions and the language capabilities of the incumbents of those positions.

After a year of experimentation, efforts are now underway to refine the system further in order to meet the demand for information about departmental personnel.

Appendix

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1980-81 and 1981-82

\$000's

	<u>1980-81</u>	<u>1981-82</u>
Labour – Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	\$22 946	\$28 702
Labour – The grants listed in the estimates and contributions	7 500	9 673
Minister of Labour – Salary and motor car allowance	27	43
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen	17 194	21 747
Contributions to employee benefit plans	<u>2 193</u>	<u>3 053</u>
TOTAL PROGRAM	\$49 860	\$63 218

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1980-81 and 1981-82

\$000's

<u>Object</u>	<u>1980-81</u>	<u>1981-82</u>
Personnel	\$19 137	\$23 052
Payments of compensation	17 194	21 747
Transportation and Communication	1 631	1 934
Information	476	679
Professional and special services	2 274	3 463
Rentals	151	169
Purchased repair and upkeep	92	93
Utilities, materials, and supplies	649	832
Construction and acquisition of machinery and equipment	121	439
Grants, contributions, and other transfer payments	7 500	9 673
All other expenditures	<u>635</u>	<u>1 137</u>
TOTAL	\$49 860	\$63 218

Statement of Expenditures by
Departmental Activities 1980-81 and 1981-82

\$000's

	<u>1980-81</u>	<u>1981-82</u>
Mediation and Conciliation Services	\$ 2 160	\$ 2 697
Program Development and Central Operations	9 655	12 551
General Labour Services	7 974	10 294
Policy Administration	2 775	3 633
Operational Administration	6 302	7 109
Special Income Support Program	3 800	5 187
Payments of compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	<u>17 194</u>	<u>21 747</u>
TOTAL	\$49 860	\$63 218

Statement of Expenditures
for Grants and Contributions
for 1980-81 and 1981-82

\$000's

<u>Grants</u>	<u>1980-81</u>	<u>1981-82</u>
Special Income Support Program		
• Adjustment Assistance Benefits to those workers affected by tariff reductions or by the absence of special protection measures	\$3 800	\$5 187
• Grants to non-CLC labour unions and members for labour education purposes	301	285
• Other Grants	<u>97</u>	<u>127</u>
TOTAL GRANTS	<u>\$4 198</u>	<u>\$5 599</u>
<u>Contributions</u>		
• Contributions to CLC labour education programs	\$2 542	\$2 839
• Contributions for Quality of Working Life Projects	109	499
• Contributions to non-CLC labour organizations for labour education purposes	338	378
• Contributions to the Atlantic Region Labour Education Centre	261	292
• Other Contributions	<u>52</u>	<u>66</u>
TOTAL CONTRIBUTIONS	<u>\$3 302</u>	<u>\$4 074</u>
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	<u><u>\$7 500</u></u>	<u><u>\$9 673</u></u>

WORK INJURY STATISTICS

Accident Claims Reported in 1981-82, by Province and Type of Claim

Province	Minor Injuries		Injury ¹ Leave	Disabling Injuries			Total
	Medical Aid	Compensation		Permanent Disability	Fatal	Disallowed	
Newfoundland	175	17	169	-	1	13	375
Prince Edward Island	53	5	67	2	-	2	129
Nova Scotia ²	2 348	1 759	1 002	75	1	93	5 278
New Brunswick	386	33	322	1	-	28	770
Québec	2 320	316	4 510	23	-	94	7 263
Ontario	3 132	295	5 095	13	4	58	8 597
Manitoba	792	223	485	-	-	5	1 505
Saskatchewan	527	178	306	-	1	6	1 018
Alberta	833	98	1 136	4	1	29	2 101
British Columbia	1 380	166	1 643	8	2	220	3 419
Yukon	71	12	27	-	-	-	110
Northwest Territories	191	68	40	1	-	3	303
TOTAL	12 208	3 170	14 802	127	10	551	30 868

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation

²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation

Government Employees Compensation Act:
Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1981-82	Share of Administration Costs Charged for Years 1981-82	Total ¹
Newfoundland	\$ 301 084.00	\$ 28 124.00	\$ 329 208.00
Prince Edward Island	120 680.00	16 976.00	137 656.00
Nova Scotia (Federal Employees)	1 264 423.00	213 649.00	1 478 072.00
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)	8 315 149.00	754 093.00	9 069 242.00
Nova Scotia (Old Silicosis)	506 761.00	—	506 761.00
New Brunswick	448 224.00	98 386.00	546 610.00
Québec	4 412 200.00	671 670.00	5 083 870.00
Ontario	6 640 708.00	1 341 796.00	7 982 504.00
Manitoba	532 393.00	67 200.00	599 593.00
Saskatchewan	1 292 853.00	344 657.00	1 637 510.00
Alberta ²	2 242 081.00	164 218.00	2 406 299.00
British Columbia	2 015 553.00	425 899.00	2 441 452.00
TOTAL	\$28 092 109.00	\$4 126 668.00	\$32 218 777.00

¹Includes Disbursements for old Claims arising out of special work-creating programs

²Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories

Injury Statistics¹

A. Federal Public Service Departments April 1, 1981 – March 31, 1982

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Agriculture	328	16.55	695	7.01
Auditor General's Office	0	—	1	0.18
Canada Labour Relations Board	0	—	0	—
Canadian Government Printing Bureau	14	4.23	22	1.33
Canadian Grain Commission	14	8.11	18	2.09
Canadian Human Rights Commission	0	—	0	—
Canadian International Development Agency	5	2.43	8	0.78
Canadian Livestock Feed Board	0	—	0	—
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	3	3.48	4	0.93
Canadian Transport Commission	1	0.65	7	0.91
Chief Electoral Officer	1	10.20	2	4.08
Commissioner of Official Languages	1	4.20	1	0.84
Communications	9	2.02	25	1.12
Consumer and Corporate Affairs	46	9.90	86	3.70
Correctional Service Canada	800	39.70	1 386	13.76
Employment and Immigration	201	4.25	381	1.61
Energy Mines and Resources	50	5.86	115	2.69
Environment	308	13.28	677	5.84
External Affairs	13	1.20	23	0.42
Federal Court of Canada	1	2.96	2	1.18
Finance	2	1.39	5	0.69
Fisheries and Oceans	140	12.00	372	6.38
Foreign Investment Review Agency	0	—	0	—
Government House	1	5.05	2	2.02
Immigration Appeal Board	0	—	0	—
Indian Affairs and Northern Development	67	5.41	152	2.46
Industry, Trade and Commerce	7	1.24	20	0.71
Insurance	0	—	0	—
International Joint Commission	0	—	0	—
Justice	0	—	1	0.08
Labour	5	2.91	12	1.40
Law Reform Commission	0	—	0	—

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
National Capital Commission	64	32.06	126	12.63
National Defence	2 842	38.67	4 937	13.44
National Energy Board	0	—	2	0.50
National Health and Welfare	98	5.27	225	2.42
National Library	1	0.97	2	0.39
National Museums of Canada	26	13.33	46	4.72
National Revenue:				
– Customs and Excise	138	6.80	264	2.60
– Taxation	144	4.04	290	1.63
Parliament	139	18.44	217	5.76
Post Office ⁴	4 112	58.82	5 998	17.16
Privy Council Office	5	4.50	7	1.26
Public Archives	12	7.94	29	3.84
Public Service Commission	9	1.95	15	0.65
Public Works Canada	316	17.39	604	6.65
Regional Economic Expansion	46	11.25	93	4.55
Royal Canadian Mounted Police	64	8.97	134	3.75
Science and Technology	0	—	0	—
Secretary of State	11	1.79	22	0.72
Solicitor General	3	6.70	7	3.13
Statistics Canada	70	6.38	186	3.39
Supply and Service Canada	128	6.18	242	2.34
Supreme Court of Canada	0	—	0	—
Tariff Board	0	—	0	—
Tax Review Board	1	12.50	1	2.50
Transport:				
– Administration	6	1.52	18	0.91
– Air Services	398	15.83	763	6.07
– Marine Services	377	29.49	846	13.24
Treasury Board	2	0.95	4	0.38
Veterans Affairs	246	25.23	400	8.20
TOTAL	11 275	20.59	19 495	7.12

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1981-82.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

⁴Post Office became crown corporation, October 1981.

Injury Statistics¹

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy April 1, 1981 – March 31, 1982

Agencies not under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Atlantic Pilotage Authority	5	27.47	10	10.99
Atomic Energy Control Board	1	2.26	1	0.45
Atomic Energy of Canada	224	13.88	408	5.05
Bank of Canada	45	9.93	81	3.57
Canadian Arsenal Limited	73	91.71	86	21.61
Canadian Broadcasting Corporation	177	7.21	360	2.93
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	1	9.26	1	1.85
Canadian Council of Resource Ministers	0	—	0	—
Canadian Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canadian Film Development Corporation	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	0	—	0	—
Canada Mortgage and Housing Corporation	57	7.76	110	3.00
Canada Post Corporation ⁴	3 568	71.65	4 862	19.53
Communications Security Establishment	3	2.41	6	0.96
Crown Assets Disposal Corporation	1	4.90	2	1.96
Defence Construction (1951) Limited	3	4.84	10	3.23
Economic Council of Canada	0	—	0	—
Eldorado Aviation Limited	0	—	4	14.29
Eldorado Nuclear Limited	183	55.35	435	26.32
Export Development Corporation	0	—	1	0.18
Farm Credit Corporation	1	0.78	2	0.31
Freshwater Fish Marketing Corporation	164	344.54	426	178.99
Great Lakes Pilotage Authority	1	3.14	4	2.52
International Development Research Centre	0	—	1	0.28

Agencies not under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	0	—	5	7.35
Jacques Cartier and Champlain Bridge Incorporated	10	68.49	17	23.29
Laurentian Pilotage Authority	0	—	0	—
Medical Research Council	0	—	0	—
National Arts Centre Corporation	5	6.51	10	2.60
National Film Board	12	5.11	37	3.15
National Harbours Board	214	70.03	334	21.86
National Research Council	64	10.09	151	4.76
Natural Science and Engineering Research Council of Canada ...	0	—	0	—
Northern Canada Power Commission	21	30.88	55	16.18
Northern Pipeline Agency	1	4.72	2	1.89
Northern Transportation Company Limited	42	57.85	103	28.37
Pacific Pilotage Authority	0	—	1	1.61
Petro Canada	0	—	0	—
Public Service Staff Relations Board	0	—	0	—
Royal Canadian Mint	58	54.00	100	18.62
Science Council of Canada	0	—	0	—
Seaway International Bridge Corporation Ltd.	1	13.16	2	5.26
Seaway Transport Canada ⁵	100	37.97	176	13.36
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	0	—	0	—
Standards Council of Canada	0	—	0	—
Teleglobe Canada	10	3.43	17	1.17
Sub-Total	5 045	37.04	7 820	11.48
Cape Breton Development Corporation	1 797	250.98	2 920	81.56
TOTAL	6 842	47.72	10 704	14.98

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1981-82.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

⁴Post Office became crown corporation, October 1981.

⁵Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	Shipping Companies Covered	Seamen Employed (Approx.)	Claims Received	Temporary Disability Awards	Permanent Disability Awards	Fatal Accidents
1976-77	20	1 425	43	19	1	0
1977-78	18	1 300	15	3	2	0
1978-79	13	1 000	12	5	1	0
1979-80	13	1 000	14	10	1	0
1980-81	8	700	9	5	0	0
1981-82	6	500	7	3	0	0

Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indemnisation reçues	Cas d'indemnisation pour invalidité temporaire	Cas d'indemnisation pour invalidité permanente	Accidents mortels
1976-1977	20	43	19	1	0
1977-1978	18	15	3	2	0
1978-1979	13	12	5	1	0
1979-1980	13	14	10	1	0
1980-1981	8	9	5	0	0
1981-1982	6	7	3	0	0

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail
1^{er} avril 1981 au 31 mars 1982

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor				
Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³	
5	27,47	10	10,99	Administration de pilotage de l'Atlantique
1	3,14	4	2,52	Administration de pilotage des Grands Lacs
0	-	0	-	Administration de pilotage des Laurentides
0	-	0	-	Administration de pilotage du Pacifique
0	-	1	1,61	Administration du pipe-line du Nord
73	4,72	2	1,89	Arsenaux canadiens, limitée
45	9,93	86	21,61	Banque du Canada
1	9,26	81	3,57	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
3	2,41	6	0,96	Centre de la sécurité des télécommunications
0	-	1	0,28	Centre de recherche pour le développement international
5	6,51	10	2,60	Centre national des arts
1	2,26	1	0,45	Commission de contrôle de l'énergie atomique
21	30,88	55	16,18	Commission d'énergie du Nord canadien
0	-	0	-	Commission des relations de travail dans la fonction publique
0	-	0	-	Commission internationale des pêcheries de filets du Pacifique
0	-	0	-	Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique
0	-	0	-	Commission internationale des saumons du Pacifique
0	-	5	7,35	Conseil canadien des ministres des ressources
0	-	0	-	Conseil canadien des normes
0	-	0	-	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
0	-	0	-	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
214	70,03	334	21,86	Conseil des ports nationaux
0	-	0	-	Conseil des recherches médicales
0	-	0	-	Conseil des sciences du Canada

Ministères de la Fonction publique			
Nombre d'accidents	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Nombre d'accidents par 100 employés ³
1,61	381	201	2,69
5,84	677	308	5,84
4,55	93	46	4,55
0,69	5	2	0,69
3,75	134	64	3,75
1,33	22	14	1,33
0,71	20	7	0,71
0,08	1	0	0,08
4,72	46	26	4,72
-	0	0	-
0,50	2	0	0,50
5,76	217	139	5,76
6,38	372	140	6,38
17,16	5 998	4 112	17,16
2,02	2	1	2,02
			Revenu national:
			- Douanes et Accise
2,60	264	138	- Impôts
1,63	290	144	Santé et Bien-être social
2,42	225	98	Sciences et Technologie
-	0	0	Secrétariat d'Etat
0,72	22	11	Service correctionnel Canada
13,76	1 386	800	Solliciteur général
3,13	7	3	Statistiques Canada
3,39	186	70	Transports:
			- Administration
0,91	18	6	- Service du transport aérien
6,07	763	398	- Services de la marine
13,24	846	377	Travail
1,40	12	5	Travaux publics
6,65	604	316	TOTAL
7,12	19 495	11 275	
		20,59	

¹La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1981-1982.

²Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

³Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

⁴Le ministère des Postes est devenu la Société canadienne des postes en octobre 1981.

Statistique des accidents¹

Ministères de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Affaires extérieures	13	1,20	23	0,42
Affaires des anciens combattants	246	25,23	400	8,20
Affaires indiennes et du Nord canadien	67	5,41	152	2,46
Agence canadienne de développement international	5	2,43	8	0,78
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	—	0	—
Agriculture	328	16,55	695	7,01
Approvisionnement et Services	128	6,18	242	2,34
Archives publiques	12	7,94	29	3,84
Assurance	0	—	0	—
Bibliothèque nationale	1	0,97	2	0,39
Bureau du Vérificateur général	0	—	1	0,18
Bureau du Conseil privé	5	4,50	7	1,26
Bureau du Directeur général des élections	1	10,20	2	4,08
Commissaire aux langues officielles	1	4,20	1	0,84
Commission canadienne des droits de la personne	0	—	0	—
Commission canadienne des grains	14	8,11	18	2,09
Commission canadienne des transports	1	0,65	7	0,91
Commission d'appel de l'immigration	0	—	0	—
Commission de la Capitale nationale	64	32,06	126	12,63
Commission de la Fonction publique	9	1,95	15	0,65
Commission de réforme du droit	0	—	0	—
Commission de révision de l'impôt	1	12,50	1	2,50
Commission du tarif	0	—	0	—
Commission mixte internationale	0	—	0	—
Communications	9	2,02	25	1,12
Conseil canadien des relations du travail	0	—	0	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	3	3,48	4	0,93
Conseil du Trésor	2	0,95	4	0,38
Consommation et Corporations	46	9,90	86	3,70
Cour fédérale du Canada	1	2,96	2	1,18
Cour suprême du Canada	0	—	0	—
Défense nationale	2 842	38,67	4 937	13,44

Province	Frais d'indemnisation versés en 1981-1982	Part des frais d'administration pour les années 1981-1982	Total ¹
Terre-Neuve	301 084,00 \$	28 124,00 \$	329 208,00 \$
Ile-du-Prince-Édouard	120 680,00	16 976,00	137 656,00
Nouvelle-Écosse — Fonctionnaires Fédéraux	1 264 423,00	213 649,00	1 478 072,00
Nouvelle-Écosse — Société de développement du Cap-Breton	8 315 149,00	754 093,00	9 069 242,00
Nouvelle-Écosse — Anciens cas de silicose	506 761,00	—	506 761,00
Nouveau-Brunswick	448 224,00	98 386,00	546 610,00
Québec	4 412 200,00	671 670,00	5 083 870,00
Ontario	6 640 708,00	1 341 796,00	7 982 504,00
Manitoba	532 393,00	67 200,00	599 593,00
Saskatchewan	1 292 853,00	344 657,00	1 637 510,00
Alberta ²	2 242 081,00	164 218,00	2 406 299,00
Colombie-Britannique	2 015 553,00	425 899,00	2 441 452,00
TOTAL	28 092 109,00 \$	4 126 668,00 \$	32 218 777,00 \$

¹Y compris les indemnités versées à la suite d'anciennes demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois.

²Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

STATISTIQUES SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1981-1982

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessure ¹	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
	Blessures légères	Blessures entraînant l'invalidité					
Terre-Neuve	175	17	169	-	1	13	375
Ile-du-Prince-Édouard	53	5	67	2	-	2	129
Nouvelle-Écosse ²	2 348	1 759	1 002	75	1	93	5 278
Nouveau-Brunswick	386	33	322	1	-	28	770
Québec	2 320	316	4 510	23	-	94	7 263
Ontario	3 132	295	5 095	13	4	58	8 597
Manitoba	792	223	485	-	-	5	1 505
Saskatchewan	527	178	306	-	1	6	1 018
Alberta	833	98	1 136	4	1	29	2 101
Colombie-Britannique	1 380	166	1 643	8	2	220	3 419
Territoire du Yukon	71	12	27	-	-	-	110
Territoires du Nord-Ouest	191	68	40	1	-	3	303
TOTAL	12 208	3 170	14 802	127	10	551	30 868

¹Cas où le salaire continué à être versé au lieu du paiement d'une indemnité

²Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton

Etat des dépenses par activité du Ministère pour les années financières 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

1980-1981	1981-1982	
2 160 \$	2 697 \$	Services de médiation et de conciliation
9 655	12 551	Elaboration des programmes et opérations centrales
7 974	10 294	Services généraux – Travail
2 775	3 633	Administration des politiques
6 302	7 109	Administration des opérations
3 800	5 187	Programmes spéciaux de soutien du revenu
17 194	21 747	Versement d'indemnités à des employés de l'Etat et à des marins marchands
49 860 \$	63 218 \$	TOTAL

Etat des dépenses au titre des octrois et de l'aide financière pour 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

1980-1981	1981-1982	Octrois
3 800 \$	5 187 \$	Programmes spéciaux de soutien du revenu
		• Prestations d'aide à l'adaptation versées aux travailleurs qui sont touchés par des diminutions salariales ou qui ne bénéficient pas de mesures de protection spéciales
		• Octrois aux syndicats et aux membres non affiliés au CTC, pour l'éducation syndicale
301	285	• Autres octrois
4 198 \$	5 599 \$	TOTAL DES OCTROIS
		Aide financière
		• Aide financière aux fins des programmes d'éducation syndicale du CTC
2 542 \$	2 839 \$	• Aide financière aux fins des projets sur la qualité de vie au travail
109	499	• Aide financière accordée aux organisations de travailleurs non affiliées au CTC, pour l'éducation syndicale
338	378	• Aide financière accordée au centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique
52	292	• Autre aide financière
3 302 \$	4 074 \$	TOTAL DE L'AIDE FINANCIÈRE
7 500 \$	9 673 \$	TOTAL DES OCTROIS ET DE L'AIDE FINANCIÈRE

ÉTATS FINANCIERS

Etat comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)			
1980-1981	1981-1982	Article de dépense	(en milliers de dollars)
Travail - Dépenses de			
fonctionnement et dépenses des			
délégués affectés à des travaux			
liés au rôle du Canada dans le			
domaine des affaires			
internationales du Travail			
22 946 \$	28 702 \$	Services professionnels et spéciaux	2 274
Travail - Subventions inscrites au			
Budget des dépenses et			
contributions			
7 500	9 673	Achats de services de réparation	92
Ministre du travail - Traitement et			
indemnité d'automobile			
27	43	Services d'utilité publique,	649
Versement d'indemnités à des			
employés de l'Etat et à des marins			
marchands			
17 194	21 747	Subventions, contributions et autres	7 500
Contributions aux régimes de			
prestations des employés			
2 193	3 053	Autres dépenses	635
49 860 \$	63 218 \$	TOTAL	49 860 \$
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME			

ANNEXES

Un nouveau sous-groupe concernant les agents de médiation et de conciliation, qui existe qu'au ministère du Travail, a été créé le 1^{er} avril 1982; il s'agit du sous-groupe de l'administration des programmes, agents de médiation et de conciliation.

PAYE ET AVANTAGES SOCIAUX

Cette Section est chargée d'administrer les services relatifs à la rémunération et aux avantages sociaux au sein du Ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y rapportent. Y compris les régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-maladie et d'assurance-vie.

Au cours de l'année, un certain nombre de manuels ont été préparés afin de permettre à la Section d'effectuer avec précision et en temps voulu les nombreuses tâches et les nombreux calculs qui lui sont confiés. Ainsi, elle se trouve en mesure d'offrir un service rapide et efficace aux employés.

SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA GESTION DU PERSONNEL

Au cours de l'année financière, on s'est efforcé d'améliorer et de corriger les données du nouveau système d'information de gestion du personnel, qui est lié au système d'information sur les langues officielles du gouvernement. En outre, de nouvelles possibilités d'utilisation et d'application des données contenues dans le système ont été explorées. Les directeurs ont reçu des rapports trimestriels contenant des renseignements sur l'organisation et le personnel de leurs services, sur les exigences linguistiques des postes et sur les compétences linguistiques des titulaires de ces postes.

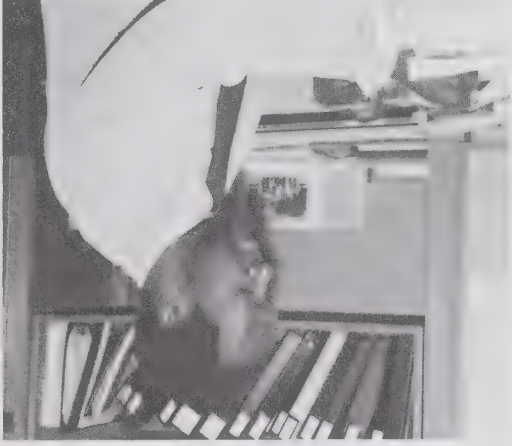
Après une année d'essai, nous nous employons maintenant à perfectionner le système afin de répondre aux demandes de renseignements sur le personnel du Ministère.

Un cours de trois jours sur les relations de travail a été préparé à l'intention des cadres du secteur opérationnel, et les dates auxquelles il sera donné à l'Administration centrale et dans deux bureaux régionaux sont déjà fixées.

CLASSIFICATION ET ORGANISATION

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse, de l'évaluation et de la classification des postes du Ministère, en vue d'en établir les taux de rémunération, et de la prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste.

Elle doit aussi apporter aide et conseils aux cadres en cas de changement d'ordre organisationnel et les doter d'une formation dans les domaines de l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de poste.



Travail Canada d'atteindre les objectifs relatifs à l'utilisation des langues officielles fixés par le gouvernement. Cela comporte les services bilingues au public, la protection du droit qu'ont les employés de travailler dans l'une ou l'autre des langues officielles et la représentation équitable des deux communautés linguistiques au sein du Ministère. De plus, la Section fournit des conseils aux responsables de Travail Canada sur des questions connexes.

À cette fin, la Section rédige le plan d'action ainsi que le Rapport annuel sur les langues officielles et mène les enquêtes relatives aux plaintes concernant le non-respect de la politique. Du reste, selon le Commissaire aux langues officielles, Travail Canada a réalisé des progrès notables dans ce domaine puisqu'il a augmenté de 3,3% la représentation des francophones au sein du Ministère. Tout laisse croire que cette tendance se maintiendra.

CLASSIFICATION, RELATIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Cette Division est, pour l'ensemble du Ministère, responsable des relations de travail, de la classification des postes en vue de la fixation des taux de rémunération correspondants, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi que du rassemblement, à l'aide d'un système informatisé, de renseignements sur la gestion du personnel et sur les langues officielles.

RELATIONS DE TRAVAIL

Les activités courantes de la Section des relations de travail se rapportent à des questions relatives aux griefs, à l'exemption de l'affiliation syndicale des cadres, aux désignations en matière de sécurité et à l'interprétation des conventions collectives.

Le Comité de consultation syndical-patronal (CCSP) a approuvé la création d'un comité sur l'amélioration du travail, qui

PERSONNEL

La Direction du personnel est au service des employés de Travail Canada pour les questions concernant la classification des postes, les diverses indemnités, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la dotation, les programmes de formation et les faits nouveaux dans ce domaine, la planification des ressources officielles, la politique des langues officielles et les programmes sur l'égalité des chances pour les femmes, les handicapés et les autochtones. La Direction joue également un rôle de coordination dans le Programme d'aide aux employés qui a été mis sur pied afin de résoudre les problèmes de santé ou de comportement, en particulier ceux liés à l'alcoolisme.

RESSOURCES HUMAINES

Cette Division est habilitée à recruter et à former les employés, à planifier les ressources humaines du Ministère et à aider les cadres à atteindre leurs objectifs. Elle se compose de quatre sections, à savoir, la Dotation, la Formation et le perfectionnement.



ment, la Planification des ressources humaines et les Langues officielles.

DOTATION

La Section de la dotation conseille les cadres et leur prête assistance pour ce qui est des méthodes et des procédures de recrutement.

La Section a de nouveau fait l'objet d'une vérification par la Commission de la Fonction publique. Le rapport des vérificateurs ne fait état d'aucun problème majeur en ce qui concerne les activités de dotation du Ministère.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Cette Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du Ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, recense les besoins, administre les programmes de formation et inscrit les employés aux cours donnés à l'extérieur du Ministère. En 1981-1982, le montant (554 000\$) affecté à la formation a été quatre fois supérieur à celui de 1980-1981 (120 000\$); cette différence provient dans une large mesure de la dépense de 225 000\$ consacrée aux services d'experts-conseils chargés de préparer la documentation d'un programme national de formation technique à l'intention des agents des affaires du travail. Ce programme, qui est présenté sous la forme d'ateliers et d'études de cas, sert à former toutes les recrues et, au besoin, les employés actuels.

La Section coordonne également les cours de langues officielles et, à ce titre, a fait subir 140 examens des connaissances linguistiques et 71 examens d'évaluation.

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Il incombe à la Section de la planification des ressources humaines d'évaluer les besoins futurs du Ministère en personnel.



À la lumière des opinions émises au sujet de la répartition prévue des ressources humaines, la Section a préparé pour le Ministère des plans d'action et des rapports d'activité sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les handicapés et les autochtones. Les employés et le grand public peuvent se procurer ces rapports.

La Section aide les employés dans la planification de leur carrière au moyen d'entrevues d'orientation et de livres ou de dossiers traitant ce sujet; cette documentation est offerte par le Centre d'information du personnel, qui se trouve dans le foyer du 10^e étage, Tour II, Place du Portage. Le Centre s'occupe également de toutes les questions concernant le personnel.

La Section a organisé des Journées de sensibilisation sur l'égalité des chances, ainsi que des séminaires et des ateliers sur l'emploi des personnes appartenant à un groupe défavorisé.

LANGUES OFFICIELLES

La Section des langues officielles a été créée en novembre 1981 pour permettre à

Personnel

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Au cours des 30 dernières années, le rôle de la femme sur le marché du travail a changé de façon radicale. Pour plusieurs raisons, un plus grand nombre de femmes ont commencé à travailler à l'extérieur du foyer. Le gouvernement, face à ce changement, a créé en 1954, le Bureau de la main-d'œuvre féminine qui était chargé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Pour remplir son mandat, le Bureau de la main-d'œuvre féminine examine la législation fédérale ainsi que les systèmes social et économique afin de déterminer ce qui retarde l'évolution de l'égalité dans le lois de proposer des modifications aux lois injustes ou dépassées et de recommander des mesures correctives. Le Bureau a aussi publié les résultats de ses recherches pour le bénéfice des spécialistes du domaine et des personnes intéressées dans le grand public. En outre, le bureau fournit des renseignements et de l'aide à l'occasion de colloques, d'assemblées, de conférences et d'expositions organisées par les entreprises et les groupes sociaux, les syndicats, les administrations publiques et les écoles.

Tout comme en 1980-1981, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a consacré beaucoup de ses énergies à la recherche et à l'élaboration de politiques, à la diffusion de l'information et à la promotion de l'égalité de la femme dans le milieu de travail. Il a aussi précisé ses projets de modifications au Code canadien du travail qui sont maintenant prêts à être déposés devant la Chambre des communes. Parmi ces propositions, on compte des dispositions concernant les congés de maternité, l'introduction des congés d'obligations familiales ou d'adoption pour l'un ou l'autre des parents, les congés spéciaux pour les



parents dans les cas de soins imprévus à donner aux enfants ainsi qu'une clause visant à réduire le harcèlement sexuel en milieu de travail. À la lumière d'une étude peu concluante concernant les façons d'établir les salaires et les avantages sociaux des employés à temps partiel proportionnellement à ceux des employés à plein temps, le Bureau a recommandé la création d'une commission d'enquête

chargée d'étudier les principales questions que pose le travail à temps partiel. Le gouvernement a tenu compte de cette recommandation et la commission est censée faire un rapport au ministre du Travail au printemps de 1983. On espère ainsi fournir les renseignements qui serviront à l'élaboration d'un système qui ne nuira nullement aux possibilités d'emploi des travailleurs à temps partiel.

Bureau de la main-d'œuvre féminine

Direction qui serait chargé de «trouver une approche coordonnée pour les activités du Ministère en matière de communication, de façon qu'un programme polyvalent et cohérent devienne partie intégrante et valable des tâches de planification, de budgétisation et d'exécution des programmes». Cette tâche devait être terminée pour juin 1982 au plus tard.

Au point de vue opérationnel, les activités de la Direction comprennent: la préparation de nombreux discours pour le ministre et les fonctionnaires supérieurs; la révision et la rédaction d'une grande variété de publications, la mise en oeuvre d'un programme élargi d'activités en rapport avec les médias; l'organisation des stands et des étalages du Ministère lors d'expositions nationales et régionales; la production d'une gamme d'aides audio-visuelles; l'examen de la Cinéma-thèque nationale des relations industrielles, que la Direction gère en collaboration avec l'Office national du film; la coordination de la visite de la délégation ouvrière-patronale néo-zélandaise, et la publication du journal de communication interne du Ministère. Au cours de l'année, la Direction a été soumise à une vérification effectuée par le Bureau des services de vérification.

TRAITEMENT DES DONNÉES

La mise au point de systèmes informatisés par la Division des méthodes et de la programmation comprend la modification et la réalisation d'un système des comptes d'ordre du Code canadien du travail, dont l'objet consiste à verser les salaires non réclamés aux employés des entreprises fédérales que leur ancien employeur ne peut localiser.

Un projet d'extension a également été terminé pour codifier les différents systèmes se rapportant aux arrêts de travail. Le nouveau système intégré produit des statistiques et analyse les arrêts de travail



signalés dans les entreprises fédérales au Canada, à partir de 1976. D'autres travaux sont également en cours pour incorporer les données remontant à 1946.

Le système de la Base des données sur les conventions collectives a pris une nouvelle expansion afin d'inclure les renseignements relatifs aux clauses de rajustement de l'indemnité de vie chère (IVC) reprises dans la banque centrale de données d'environ 16 000 conventions collectives visant chacune 200 employés ou plus.

Des études préliminaires ont été effectuées sur la faisabilité d'informatiser les procédures de Travail Canada pour traiter les réclamations d'indemnisation d'accidents introduites par les travailleurs relevant de la compétence fédérale.

SERVICES OPÉRATIONNELS

La Direction des services opérationnels est chargée de l'élaboration et de l'application de programmes administratifs valables pour soutenir les programmes opérationnels du Ministère. Ces services de soutien comprennent: la Gestion du matériel, les Locaux, les Documents, le Traitement des mots, les Manuels et directives, la Distribution du courrier, le Graphisme, la Gestion des formules et l'imprimerie.



Comme suite à une vérification opérationnelle effectuée par le ministère des Approvisionnement et Services, un certain nombre de recommandations ont été adoptées. Elles comprennent le réexamen ainsi que la révision des manuels actuels par la Section des manuels et des directives. Le Centre de traitement des mots a reçu un meilleur matériel, il a entrepris l'information des listes de distribution du Ministère, ce qui donnera plus de latitude et accroîtra l'efficacité des opérations. De plus, afin d'améliorer les services fournis aux autres organismes et au public, le Service de contrôle du matériel et de l'inventaire a été chargé, en octobre 1981, de la distribution centralisée des publications et des imprimés.

Dans d'autres domaines, afin de répondre à la demande croissante de montages visuels pour accompagner les exposés et les conférences, le recours aux services de la Section du graphisme s'est considérablement accru, et l'on a établi un registre contenant toutes les catégories de documents du Ministère en vue de l'adoption prévue du projet de Loi C-43 relatif à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

POLITIQUE ET SERVICES ADMINISTRATIFS

Le programme de la Politique et des Services administratifs comprend la responsabilité d'élaborer et de coordonner l'application des systèmes et des politiques internes dans les domaines des Finances, des Services de communication, du Traitement des données et des Services opérationnels.

FINANCES

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire, celle de faire en sorte que les lois et les règlements fédéraux soient respectés par le Ministère. Elle est divisée en quatre secteurs: Politique et procédures, Planification et analyse, Indemnisation et Opérations comptables



L'affectation d'agents des finances, par la Direction, à des activités déterminées du Ministère a été une réussite. En plus

d'étendre le rôle consultatif de la Direction, ces agents suppléent aux divers besoins des gestionnaires en élaborant et en présentant des programmes et des budgets, conformément au système de gestion des politiques et des dépenses adopté par le gouvernement du Canada.

L'examen permanent des politiques et des systèmes financiers a donné lieu à la mise au point et à l'introduction de systèmes et de techniques de rapport et de contrôle nouveaux ou modifiés, pour mieux répondre aux besoins.

La révision du Manuel de gestion financière se poursuit avec l'aide de rédacteurs techniques et de spécialistes du Ministère. On compte le publier au cours de l'exercice 1982-1983.

Au cours de l'année, la Division de l'indemnisation a présenté quelque 20 000 réclamations à 30 sociétés de la Couronne, recouvrant ainsi 10 200 000\$ en frais d'indemnisation et d'administration facturés auparavant à Travail Canada par les commissions provinciales des accidents du travail. De nouveaux contrats ont été négociés avec la Nouvelle-Écosse et l'Ile-du-Frince-Édouard pour que les commissions provinciales continuent de s'occuper de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. Une étude a été entreprise pendant le second semestre de l'exercice aux fins d'examiner la possibilité d'intégrer les activités d'indemnisation du fait de leur décentralisation et de l'interdépendance avec les pouvoirs provinciaux. Cette étude sera déposée au début du prochain exercice au comité de direction responsable par l'équipe du traitement des données.

SERVICES DE COMMUNICATION

La Direction des services de communication fournit aux secteurs responsables des programmes du Ministère toute une gamme



de services en rapport avec les communications, y compris: la préparation des discours, des services complets de rédaction et de publication, les relations avec la presse et les réponses aux demandes de renseignements reçues du public et des expositions et les séances audio-visuelles. La Direction a travaillé en étroite collaboration avec des organismes centraux comme le Bureau du Conseil privé, le Centre d'information sur l'unité canadienne et le Centre des expositions du gouvernement canadien qu'ont tous les ministères de mettre en oeuvre des programmes efficaces de communication avec le public.

Cette insistance sur les communications s'est également traduite par la nomination par le sous-ministre d'un agent de la

Politique et services administratifs

camionneurs, ainsi qu'à des groupes restreints comme des représentants syndicaux et patronaux, afin d'exposer la nature du Service et d'encourager les intérêts à y avoir recours lorsqu'ils en ont besoin.

Même si le Service devait d'abord répondre aux demandes de renseignements et effectuer des recherches, on s'est ensuite employé à consulter des organisations et des professionnels qui souhaitaient utiliser de façon plus systématique les données et les renseignements existants, et à leur donner des conseils.

BIBLIOTHÈQUE ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION

SERVICES DE LA BIBLIOTHÈQUE

La Bibliothèque assure toute une gamme de services au Ministère et offre ses ressources aux bibliothèques des gouvernements, des entreprises, des universités et des municipalités, ainsi qu'aux syndicats, aux étudiants, aux enseignants et aux chercheurs. Sa



rassemblement et produisent des données, au sein de Travail Canada et à l'extérieur, afin de satisfaire aux besoins de la clientèle.

Au cours des deux premiers trimestres complets de fonctionnement (septembre 1981-avril 1982), le Service a répondu à plus de 750 demandes de renseignements, dont la plupart ont exigé une certaine forme d'analyse particulière ou la préparation d'une réponse détaillée ou provenant de plusieurs sources.

Le Service d'information sur les relations industrielles a publié un recueil qui décritait le contenu d'au-delà de 400 sources de renseignements: enquêtes fédérales, provinciales et privées, banques de données et rapports d'intérêt pour les professionnels oeuvrant dans le domaine des relations industrielles. Le recueil intitulé *Sources d'information sur la négociation collective*, est mis à jour périodiquement au fur et à mesure que de nouvelles sources apparaissent ou que des modifications sont apportées.

Au cours de l'année 1981-1982, une longue période a été consacrée à assurer la liaison avec des organismes clients à l'extérieur du Ministère afin d'établir et de développer des liens avec les spécialistes et de faire connaître l'existence du nouveau service. Parmi ces activités, il convient de noter le colloque fructueux d'une journée auquel ont participé 120 spécialistes de la gestion et du travail appartenant à la Corporation industrielle du Québec. Le SIRI a participé à un certain nombre de conférences et de congrès organisés par les employeurs et les syndicats, y compris ceux du Congrès du travail du Canada, de la *Personnel Association of Toronto*, de la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick et de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Le personnel du SIRI a présenté des exposés à des conférences et à des colloques tenus par des organisations comme la Fraternité internationale des

organisations de travailleurs au Canada. Cette publication contient des informations sur les divers syndicats, notamment sur leurs effectifs, les noms et adresses de leurs dirigeants, le titre de leurs publications, les dates de leurs congrès et d'autres précisions utiles.

La Section conserve, à l'intention du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Cette loi requiert le paiement d'un droit nominal pour l'examen de ces déclarations. Les déclarations donnent le nom et l'adresse du syndicat, certaines dispositions de ses statuts, des renseignements sur ses dirigeants et certains de ses employés, des détails sur les sections locales (y compris les raisons pour lesquelles certaines sont sous tutelle), et le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) est devenu une nouvelle direction de Travail Canada au milieu de 1981 afin de satisfaire les besoins en information du monde des relations industrielles.

Son rôle clé consiste à offrir la gamme complète des ressources en information que l'on trouve dans les secteurs fédéral, provincial et privé en matière de relations industrielles et de négociation collective; il consiste également à faire valoir que Travail Canada peut fournir des documents pertinents et utiles aux spécialistes.

Le personnel du SIRI, qui répond aux demandes individuelles, examine les publications, les bases de données, les exposés ou les rapports statistiques pertinents et il consulte différentes directions qui

La Direction des données sur le travail

produit, dans le domaine du travail, des

statistiques utilisées pour l'élaboration des

politiques, la détermination des traitements

et des avantages sociaux dans les secteurs

syndiqués et non syndiqués, la recherche et

le choix de l'emplacement des entreprises.

Elle élabore et publie ces données en

collaboration avec les gouvernements

provinciaux afin d'éviter la répétition des

mêmes recherches et de faciliter la tâche

aux personnes interrogées. Les provinces

reçoivent une vaste documentation des

banques de données de la Direction, et

deux provinces, la Saskatchewan et

l'Alberta, fournissent à cette dernière des

statistiques extraites de leurs enquêtes.

L'accent est mis sur la normalisation des

méthodes d'enquête aux deux paliers de

gouvernement, afin de rendre les rensei-

gnements accumulés comparables et inter-

changeables.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Division de la négociation collective suit

de près les négociations collectives les plus

importantes, soit celles qui concernent 500

employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie

de la construction. Les points saillants de

ces grandes conventions paraissent

chaque mois dans la Revue de la négocia-

tion collective.

La Division a répondu à de nombreuses

demandes de renseignements provenant

de personnes du grand public désireuses

d'obtenir des données publiées ou non sur

la négociation collective. La documenta-

tion ainsi fournie comprenait notamment

des exemples de la terminologie utilisée

dans certaines clauses, ainsi que des

renseignements particuliers, extraits de la

banque de données, portant sur les

dispositions salariales et non salariales.

La publication intitulée *Evolution des*

salaires dans le cadre des grandes conven-

La Division des enquêtes effectue une

enquête annuelle sur les taux de salaire par

profession, les horaires normaux de travail

et certaines autres conditions de travail en

vigueur au 1^{er} octobre. Cette enquête

couvre tous les établissements de 20

employés ou plus, à l'exception de ceux de

la construction et de plusieurs industries de

base. Des statistiques sur les salaires et les

traitements sont recueillies pour une

soixantaine de professions communes à

toutes les industries et pour 700 professions

propres à une industrie. Les statistiques sur

les salaires et la durée normale du travail

sont publiées dans des rapports séparés

pour 22 grandes collectivités et pour

l'ensemble du Canada, sous le titre général

de *Taux de salaire, traitements et heures de*

ENQUÊTES

La Division,

7 000 conventions collectives que conserve

de leur consultation par ordinateur. Ces

conventions font partie de la collection de

200 employés ou plus sont codées en vue

fédéral et d'autres conventions couvrant

Les dispositions de l'ensemble des conven-

tions collectives relevant du gouvernement

de l'Ontario a eu pour résultat la publica-

tion d'un rapport mensuel sur les conven-

tions collectives en Ontario, dans lequel

figurent des renseignements sur les princi-

pales dispositions des conventions intéres-

sant 200 employés ou plus. En outre, la

Division a analysé les conventions adoptées

dans l'industrie de la construction pour le

compte de l'Association canadienne de la

construction.

La collaboration avec le ministère du Travail

et des effets des nouvelles conventions.

intervenant dans les conventions en vigueur

contient aussi un index des changements

de base dans les grandes conventions. Il

statistiques sur les augmentations des taux

codifiée annuellement, fournit des

trimestriellement et

ARRÊTS DE TRAVAIL

Le rapport intitulé *Grèves et lock-out au*

Canada, 1981, était presque achevé à la fin

de l'année. Il contient des statistiques sur le

nombre de grèves, de travailleurs concer-

nés, et de journées-personnes chômées,

ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail

touchant 100 travailleurs ou plus. Un bulletin

mensuel sur les arrêts de travail fournit des

données d'actualité sur les grèves et les

lock-out.

Des renseignements ont été rassemblés

dans l'édition de 1982 du Répertoire des

travail. Des données inédites sur de

nombreuses autres collectivités seront

fournies sur demande.

Un rapport intitulé *Les conditions de travail*

dans *l'industrie canadienne, 1981* est en

voie de publication. Il contiendra des

renseignements sur les horaires normaux de

travail, les congés payés, les dispositions

relatives au nombre de jours fériés et le

pourcentage des employés couverts par

une convention collective.

Sous la conduite du directeur général, les Services centraux d'analyse sont chargés de travaux d'analyse et de recherche ainsi que d'études à court et à moyen termes sur les politiques dans le domaine de l'économie du travail, des relations industrielles et de la législation ouvrière. Ils assurent la collecte et la diffusion de renseignements se rapportant au travail comme les taux de salaire, les données sur les statistiques sur conventions collectives et les statistiques sur les arrêts de travail. La bibliothèque du Ministère et le nouveau Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relèvent également des Services centraux d'analyse.

ECONOMIQUE ET RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

La Direction de l'économie et de la recherche en relations industrielles effectue des travaux d'analyse et de recherche ainsi que des études à court et à moyen termes sur les politiques, le tout à l'appui des



activités du Ministère. Elle analyse la situation de l'économie en général tout en se penchant particulièrement sur l'évolution et la détermination des salaires; elle effectue des recherches portant sur des questions et des problèmes de relations industrielles; elle prépare des analyses des effets socio-économiques produits par les règlements sur les normes du travail et elle a contribué à l'élaboration de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La Direction assure également des services d'information et de coordination d'un ministère à l'autre, en ce qui concerne les problèmes relatifs aux politiques économiques.

Dans le domaine des politiques et des programmes, son activité principale a consisté à préparer la mise en application de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), présentée en première lecture au début de l'année financière. Cette Loi s'inscrit dans le cadre du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAlME), et elle prévoit le paiement de prestations de dernier ressort aux travailleurs âgés qui remplissent les conditions requises dans les localités ou les secteurs d'activité désignés. Les agents du Ministère ont assuré en partie la liaison avec les autres ministères en ce domaine, et ils ont préparé des documents pertinents pour le ministre et les cadres supérieurs. Une étude a également été entamée sur les effets socio-économiques des subventions de travail; ébauche d'une méthode de calcul a également été publiée au cours de l'année.

Quant à l'analyse et à la recherche économique, des travaux se sont poursuivis sur la quantification des clauses d'indemnité de vie chère. Ce projet porte sur les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et les taux de salaire contenus dans les principales conventions collectives. Un programme

d'ordonnateur accomplit le calcul des versements d'indemnité de vie chère selon diverses projections de l'indice des prix à la consommation et aussi selon le taux réel de l'inflation qui a cours pendant la durée d'une convention. Ce travail permanent assure la base d'un système de vérification et de prévision des salaires ainsi que l'élaboration d'une mesure améliorée de l'évolution des salaires dans le secteur syndiqué. D'autres travaux conceptuels ont également été entamés sur une telle mesure de l'évolution des salaires. Un certain nombre de travaux de recherche ont également été préparés sur le salaire minimum, les politiques du revenu et la durée du travail. Le manque de données précises sur les travailleurs à temps partiel et leurs horaires de travail nous a incité à obtenir la participation d'emploi et l'Immigration Canada ainsi que celle de Statistique Canada pour effectuer, au début de 1982, une enquête sur l'activité à titre de complément à l'Enquête sur la population active.

Le groupe de l'analyse et de la recherche en relations industrielles a entamé une étude portant sur les nouveaux rapports en matière de négociation collective ainsi qu'une gamme de travaux à court terme portant sur les politiques aux niveaux fédéral et provincial. Un document d'information sur le système des relations industrielles au Canada a été préparé à l'intention d'une mission que le Ministère a détachée au Japon. On a entamé la préparation d'un rapport sur la croissance du syndicalisme au Canada, en isolant les changements structurels et les facteurs du syndicalisme en évaluant les changements dans les politiques publiques. L'étude portera également sur les divergences entre la croissance du syndicalisme au Canada et aux États-Unis. Enfin, les travaux relatifs à la publication du rapport biennal sur la Recherche en relations industrielles se poursuivront.

Services centraux d'analyse

respiratoires. On a étudié les écrans cathodiques et les tours à micro-ondes et on a notamment consulté les services au sujet du contenu en silice de la poussière dans les mines d'uranium.

E. SERVICES D'INFORMATION SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL

On a commencé à planifier la création d'un service d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail. Ce service sera mis à la disposition des travailleurs, des employeurs, de comités d'hygiène et de sécurité, des ministères du gouvernement et du grand public de la région de la Capitale nationale. On aura accès à ce service grâce à un terminal d'ordinateur situé à la DSHT, à Hull, qui sera relié à une base de données tenue par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Bien sûr, on pourra continuer à s'adresser à la Division pour obtenir des renseignements sur des questions techniques.

À la bibliothèque de la DSHT, on trouve une importante collection de publications de référence nationales et internationales sur la sécurité et l'hygiène au travail. Cette documentation est toujours disponible à des fins de recherches par le biais des bibliothèques du gouvernement, des entreprises, des universités et des syndicats.

Le Ministère a donné suite à toutes les recommandations de la Commission d'enquête Elfstrom. Les modifications

F. SÉCURITÉ DANS LES MINES

apportées au Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (Société de développement du Cap-Breton) sont entrées en vigueur et l'on a commencé la rédaction du guide pratique de sécurité dans les mines.

Les autorités provinciales de l'Ontario et de la Saskatchewan ont continué d'offrir des services de surveillance générale de la sécurité dans les mines d'uranium de ces deux provinces.

G. RÉPARATION DES ACCIDENTS

La Division de la réparation des accidents est chargée d'organiser, de promouvoir et de coordonner le programme d'indemnisation des accidents du travail de concert avec les bureaux régionaux de Travail Canada.

À l'heure actuelle, la division traite des réclamations devant tierce partie reçues par la région des Grands Lacs. Elle assure également le service de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands.

1. Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat

Cette Loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, d'environ 350 000 employés de l'administration fédérale, au Canada et à l'étranger. Au Canada, les réclamations sont traitées dans les régions, en vertu du programme de décentralisation du gouvernement.

Après les réunions qui ont eu lieu avec des représentants de Postes Canada,

des dispositions ont été prises afin d'étendre la protection aux employés de cette nouvelle société de la Couronne. En outre, plusieurs nouveaux employés, notamment la Banque fédérale de développement, ont bénéficié de l'indemnisation et un décret ministériel spécial accorde ce même avantage aux personnes en formation au Bureau du recrutement d'Autochtones de la Commission de la Fonction publique.

Les bureaux régionaux ont envoyé dans sa version révisée une brochure intitulée *Guide de l'employeur* qui fournit les renseignements sur la façon de faire rapport sur les accidents de travail.

2. Indemnisation des détenus

La Division de la réparation des accidents a mis en application les termes et conditions du Programme d'indemnisation des détenus de pénitenciers, pour le compte du Solliciteur général. Des discussions avec les avocats de ce Ministère ont abouti à la conversion des termes et des conditions en un règlement.

3. Loi d'indemnisation des marins marchands

Une Commission composée de trois hauts fonctionnaires fédéraux nommés par décret en conseil est chargée de faire appliquer cette loi. Le chef de la Division de la réparation des accidents occupe le poste de secrétaire de cette Commission. Entre autres, la Commission a augmenté les prestations versées en vertu de la Loi.

la DSHT continue de travailler en collaboration avec les représentants de groupes syndicaux et patrons, ainsi qu'avec les représentants de provinces par le biais du Comité sur la sécurité et l'hygiène au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

Au cours de l'année, la Direction a aussi participé à la Conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT), à Genève, dont le thème était Sécurité, hygiène et milieu de travail et a fourni des renseignements au sujet de l'indemnisation des travailleurs canadiens à l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS).

A. CONSEILLER PRINCIPAL EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Le conseiller principal en médecine du travail a présenté le Programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière à divers professionnels de la santé qui examinent les employés de ce secteur. Il a aussi participé à l'enquête visant à savoir dans quelle mesure les mineurs de la Société de développement du Cap-Breton sont menacés par le formaldéhyde. À la suite de cette enquête, cette Société a mis sur pied un programme d'examen médical. Par ailleurs, il a fait partie d'un groupe de travail intergouvernemental chargé de préparer le symposium mondial sur l'amiante qui a eu lieu à Montréal en mai 1982, ainsi que du comité consultatif du Conseil du trésor sur le contrôle de l'amiante mis sur pied afin d'évaluer les dangers auxquels s'exposent les fonctionnaires qui travaillent dans des édifices isolés à l'amiante.

B. RECHERCHE ET ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES

1. Révision de la Partie IV du Code canadien du travail

Cette année, la principale activité de la Division de la recherche et de l'établissement des programmes avait trait à l'élaboration d'un projet de modification de la Partie IV du Code canadien du travail et à la révision des règlements. Dans le cadre de son mandat, la Division a étudié avec soin les principes et les lois appliqués au Canada et à l'étranger et a rencontré des groupes de représentants des entreprises, des syndicats et des gouvernements afin de susciter la collaboration de tous ces secteurs.

Les modifications au Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon ainsi qu'au Règlement sur les appareils de levage sont entrées en vigueur cette année, alors que se poursuivait le travail de modification des règlements sur les enquêtes et les rapports d'accidents, les substances dangereuses, la protection contre les incendies et la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

2. Consultation et liaison

La Division a travaillé en étroite collaboration avec d'autres ministères et organisations sur des questions touchant à la sécurité et à l'hygiène du travail. Y compris avec le comité interministériel pour la fumigation des marchandises, céréalières en transit. Par ailleurs, Transports Canada a consulté la Division au sujet de la création d'une commission sur la sécurité aérienne pour enquêter sur les accidents d'aéronefs.

3. Rapports sur les accidents

Dans le cadre d'un projet de promotion d'un système national normalisé de rapports sur les accidents, la Division a travaillé de concert avec des entreprises représentatives et Statistique Canada à la rédaction d'une formule de rapport d'accident et de cueillette des données.

C. SERVICES TECHNIQUES

Services techniques de sécurité industrielle

Les Services techniques de sécurité industrielle ont donné des conseils sur l'utilisation des normes figurant à la Partie IV du Code canadien du travail, dont ils font partie. Parmi ces normes figurent le Code canadien de l'électricité et le Safety Code. Les Services techniques de sécurité industrielle ont offert leurs conseils aux employeurs et aux employés de nombreuses entreprises régies par ces normes.



D. SERVICES D'HYGIÈNE DU TRAVAIL

Le Laboratoire d'hygiène industrielle a procédé à l'analyse d'un éventail de produits industriels dangereux allant de la poussière de grains aux émanations de soudure des métaux et a commencé récemment à mettre en place des installations pour la mise à essai d'appareils de protection des voies

dans l'industrie ontarienne des pâtes et papiers, ainsi que des projets mixtes concernant les localités et traitant de la question des relations professionnelles à Drummondville et au Lac Saint-Jean (Québec).

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail (DSHT) fournit au public des services ayant trait à la sécurité et à l'hygiène du travail ainsi qu'à l'indemnisation des accidents au travail. Elle est



chargée d'assurer l'établissement de nouvelles politiques et de nouveaux programmes qui tiennent compte de la constante évolution du monde du travail dont la population active canadienne ressent les effets. Elle appuie les agents régionaux de Travail Canada qui s'occupent de la prestation de services au public. Enfin, la DSHT offre des renseignements d'ordre général et technique dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène, de la collaboration des programmes, de la médecine du travail et de l'indemnisation des accidents du travail.

En tant que concepteur de politiques en matière de sécurité et d'hygiène au travail,

Canada a, lui aussi, reçu une aide financière pour l'élaboration et la présentation d'un cours d'une semaine sur les stratégies d'us syndicaux et du patronat sur le lieu du travail. Pendant l'hiver, ce cours a été donné à Toronto à plus de 40 diplômés du Collège. Une aide financière a également été accordée afin de permettre aux membres des syndicats d'assister au cours d'une semaine sur la QVT présentée chaque année par le Congrès du Travail du Canada pendant la session d'hiver, à Harrison Hot Springs en Colombie-Britannique. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a, elle, reçu une aide financière destinée à appuyer la formation de coordonnateurs.

Au cours de l'année, divers établissements d'enseignement ont reçu des subventions en vue de les aider à réaliser et à améliorer certaines activités s'inscrivant dans le cadre de programmes de QVT. Mentionnons, entre autres, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec à Rimouski, l'université York de Toronto et le Cooperative College of Canada de Saskatoon. On a par ailleurs entamé des discussions préliminaires avec des établissements d'enseignement de diverses villes du Canada dans le but d'élargir le nombre d'institutions offrant des programmes de QVT. Une aide financière a été accordée au British Columbia Worklife Council en vue de faciliter la poursuite de ses activités, ainsi qu'au Conseil canadien de la vie au travail dont le congrès de fondation se tient à Toronto, à la fin du mois d'octobre 1982.

L'aide financière accordée à des groupes désireux de mettre sur pied des activités de QVT au sein de leurs organismes a revêtu diverses formes. Par exemple, parmi les projets financés dans le cadre de ce programme, notons un projet pilote des syndicats et du patronat à l'intention des petites et moyennes entreprises, une étude des problèmes de communication communs aux syndicats et au patronat

révisée intitulée *Qualité de la vie au travail — la scène canadienne*. Des fonds ont été accordés en vue de permettre la publication d'un recueil d'études de cas relatives à la QVT au Canada, dont la réalisation en a été confiée à un comité de rédaction composé de spécialistes en la matière. Ce document devrait devenir un instrument précieux pour les cours de formation sur la QVT.

Les versions françaises et anglaises de toutes les publications de la série sur la QVT ainsi que des montages audiovisuels dont dispose le Ministère sur cette question font l'objet d'une forte demande. La version revue et corrigée de la série de films vidéo en cinq parties intitulée *S'adapter à un monde en pleine évolution* a été réalisée au cours de l'année. En outre, la Division de la qualité de la vie au travail a organisé ou participé à des conférences et des ateliers destinés à promouvoir la QVT, dont deux ateliers sur les soins de santé.

Les agents de la Division ont contribué pour beaucoup à l'immense succès remporté par la conférence internationale La QVT dans les années 80 qui s'est déroulée à Toronto du 30 août au 3 septembre. Quelques 1 700 personnes y ont participé, dont plus de 900 chefs d'entreprise, syndicalistes, professeurs et experts-conseils du Canada. La Division a également débloqué des crédits afin de permettre à certaines personnes d'assister à cette conférence.

La Division a participé financièrement à la planification et à la présentation de cours de formation sur la QVT. Deux cours sur les principes et l'application de la QVT ont été offerts, en collaboration avec le Conseil du Trésor du Canada, à des cadres de la Fonction publique et à des représentants syndicaux. Les enseignants venaient de l'École des hautes études commerciales et de la faculté des études environnementales de l'Université York. Le Collège du travail du

additionnelles sur les relations syndicales et patronales, qui leur seront utiles. De plus, ils croient que ce programme sera bénéfique à long terme pour le mouvement syndical et pour la population canadienne. De surcroît, ils préconisent sa prolongation au-delà de la période d'essai qui s'est terminée le 30 juin 1982. On étudie présentement une proposition en ce sens.

Une nouvelle publication, parue en 1982, traite de l'origine de ce programme et des diverses activités réalisées par les centrales syndicales et par les syndicats pendant les cinq premières années de cette expérience d'aide à l'éducation. Intitulée *Un phénomène qui prend de l'ampleur... l'éducation syndicale des travailleurs canadiens*, cette brochure est distribuée aux membres des syndicats et aux personnes qui s'intéressent à la formation syndicale.

SECRÉTARIAT DE L'OFFICE D'AIDE À L'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS

Cette année, on a terminé l'élaboration du nouveau Programme de prestations d'adaptation des travailleurs. Il a pour objet de permettre aux travailleurs âgés qui ont été mis à pied dans certains secteurs d'activité de percevoir des prestations de retraite anticipée. La loi régissant ce programme permet de plus aux travailleurs admissibles des secteurs du vêtement, du textile, de la chaussure et du tannage de toucher les prestations qu'ils recevaient dans le cadre du Programme de prestations d'aide à l'adaptation. Elle s'applique également aux travailleurs admissibles de certains secteurs d'activité désignés par le gouvernement fédéral.

En prévision de l'adoption de ce nouveau programme, la Direction a mis en place les structures nécessaires à la création d'un secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs qui serait responsable de l'application de la partie de la Loi

concernant le ministère du Travail. Ce secrétariat doit prêter appui aux cinq membres de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs nommés par le ministre du Travail. Le rôle de l'Office consiste à décider si un employé mis à pied rempli ou non les conditions lui donnant le droit de présenter une demande de prestations de retraite anticipée à la suite d'une mise à pied et non d'un congédiement. Son personnel a participé à l'élaboration des politiques et des procédures nécessaires pour enquêter sur les demandes de certification présentées en vertu du Programme, ainsi qu'à la diffusion de l'information y afférente aux employés, aux syndicats et aux employeurs intéressés. On travaille actuellement à la mise au point d'un plan visant à transférer les responsabilités de certification, qui incomberont présentement à l'Office d'expansion des entreprises et à la Commission du textile et du vêtement, à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. La Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration continuera toutefois de s'acquitter de ses responsabilités relatives au versement de prestations aux employés admissibles.

QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL

Les objectifs généraux du programme de QVT du Ministère sont d'améliorer les relations du travail et l'efficacité des systèmes d'organisation tant dans le secteur privé que dans le secteur public en encourageant et en appuyant les efforts conjugués des directeurs, des représentants syndicaux et des employés qui tentent de cerner et de résoudre les problèmes survenant sur le lieu de travail.

À la fin de l'été de 1981, le gouvernement a annoncé qu'il augmentait considérablement le volume de ses ressources budgétaires en vue d'élargir le programme de QVT. Ce supplément de ressources a permis à l'année, le champ de ses activités dans tous

les domaines couverts par le programme. Auparavant, ce programme revêtait essentiellement un caractère promotionnel et éducatif. Grâce à l'augmentation de son budget, le Ministère a finalement été en mesure de fournir une aide financière aux groupes de travailleurs et de chefs d'entreprises qui mettaient sur pied un programme de QVT au sein de leurs organismes.

L'objectif premier du programme est d'assurer la diffusion et l'application des principes de QVT dans le milieu de travail. Un certain nombre de mesures ont été adoptées à cet égard et mises en pratique pendant l'année. Elles portent sur un large éventail d'activités destinées à:

- a) Sensibiliser les principaux décisionnaires de l'industrie, du gouvernement et des syndicats à la QVT et à en accepter les principes.
- b) Fournir aux chefs d'entreprise, aux responsables syndicaux et aux employés, les possibilités d'acquiescer leur connaissances et les capacités leur permettant d'appliquer ces principes au sein des organisations.
- c) Créer des institutions, mettre des structures en place et former des personnes compétentes de façon à faciliter le rayonnement et l'application du Programme de la qualité de la vie au travail.

Afin de faire mieux connaître la QVT, trois brochures ont été publiées: le 2^e volume de *Concepts et programmes de changement, et S'adapter à un monde en pleine évolution, La qualité de la vie au travail dans la Fonction publique fédérale*. On est également en train de rédiger des brochures sur la QVT et la convention collective, ainsi que sur la QVT et la participation aux bénéfices et au capital-actions. On a par ailleurs publié le premier numéro d'une revue

mesures visant à améliorer la structure et le processus des relations du travail.

Le grand objectif du programme est d'améliorer le fonctionnement du régime des relations du travail en offrant aux agents syndicaux actuels et futurs ainsi qu'à d'autres membres des associations de travailleurs des moyens « de connaître et de comprendre à fond les buts, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique, politique et social du Canada, et d'acquiescer les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour s'acquiescer de leurs fonctions au sein du mouvement syndical ».

Ce programme vise à :

- (a) encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation syndicale déjà en cours et à élaborer de nouveaux programmes à l'intention de leurs membres, grâce à une aide financière du gouvernement.
- (b) encourager les syndiqués à partager leur instruction afin de s'acquiescer plus efficacement de leurs responsabilités syndicales, grâce à l'octroi de bourses.

Au cours de l'exercice 1981-1982, Travail Canada a donné des octrois à quatre centrales syndicales.

Congrès du travail du Canada	\$3 130 932
Confédération des syndicats nationaux	227 099
Conférence canadienne des camionneurs	106 453
Centrale des Syndicats démocratiques	44 345
et à 68 syndicats indépendants représentant 435 817 travailleurs	63 298
à des syndiqués	33 000
TOTAL	\$3 605 136

Des évaluateurs indépendants considèrent ce programme comme fort valable et sont d'avis que les syndicalistes ont ainsi l'occasion d'acquiescer des connaissances



ments pour absences liées à une maladie. Le deuxième a trait aux heures de travail et aux taux de salaire des travailleurs affectés à des chantiers de construction fédéraux.

Le rôle de la Division s'articule autour de trois fonctions essentielles : dégager les problèmes et les questions d'ordre technique en vue de les résoudre, élaborer de nouvelles normes de travail, et préparer l'information à l'intention de la population.

En 1982, la révision des prestations de cessation d'emploi en vertu de la Partie III du Code canadien du travail a été adoptée dans le cadre du projet de loi C-78. Au début de l'année, un changement dans l'organisation de la Division a permis cette dernière de prêter un appui sans réserve aux régions pour les aider à mettre en application les dispositions de la loi.

FORMATION SYNDICALE

De nos jours, la complexité croissante des relations industrielles impose de lourdes obligations au mouvement syndical qui doit acquiescer de nouvelles aptitudes et connaissances pour pouvoir s'acquiescer du rôle qui lui revient tant sur le plan syndical que sur le plan communautaire. Le Programme d'aide financière à la formation syndicale, mis sur pied en 1977 par le ministère du Travail, compte parmi les principales

RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

de pulvérisation des wagons demeurerait toutefois élevé. Les mesures de sécurité nécessaires et l'évacuation des lieux avoisinants exigeaient l'intervention du CN, de la GRC, du Service des forêts de l'Alberta et du ministère de la Défense nationale. Pendant les trois jours qu'a duré cette opération, un agent des affaires du travail est demeuré sur les lieux pour veiller à ce que les précautions voulues soient prises à chaque étape et à ce que les chemins ne soient pas indûment exposés au danger.

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail est chargée de l'élaboration et de l'application de politiques et de programmes destinés, d'une part, à améliorer les conditions de travail dans le secteur privé relevant du gouvernement fédéral (comportant environ 600 000 travailleurs) et, d'autre part, à atténuer le malaise Ouvrier au Canada en apportant des modifications aux normes du travail prévues dans le Code canadien du travail, et en encourageant la mise en oeuvre des programmes d'éducation syndicale et de coopération patronale-syndicale. La Direction se divise en quatre divisions : Conditions de travail, Formation syndicale, Prestations d'adaptation pour les travailleurs, et Qualité de la vie au travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs : la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Le premier porte sur les normes de travail telles que les heures de travail, les jours fériés, le salaire minimum et les mesures en matière de sécurité de l'emploi, notamment les congés de maternité, le droit de recours en cas de congédiement jugé injuste et la protection contre les congédiements.

Le Programme de formation syndicale a été une réussite: neuf syndicats indépendants et deux boursiers y ont pris part.

RÉGION DES MONTAGNES

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Son siège est à Vancouver et elle a des bureaux de district à Edmonton, à Calgary, à Lethbridge, à Prince George et à Whitehorse.



Même si cela n'arrive pas tous les jours, l'incident suivant illustre fort bien comment le bureau régional collabore avec les employeurs et d'autres ministères gouvernementaux afin d'assurer la sécurité des travailleurs. Le 23 juillet 1981, un train de marchandises du CN, formé de deux wagons-réservoirs de propane et d'un autre de butane, a déraillé près de Chisholm (Alberta). Dès que l'on sut qu'une fuite s'était produite dans le wagon de butane, deux agents du bureau d'Edmonton de Travail Canada se sont rendus sur les lieux, où ils ont conféré avec des représentants du CN et de la Commission canadienne des transports. Il fut décidé que le moyen le moins dangereux d'éliminer les gaz serait de les faire brûler. Le risque d'explosion et

RÉGION DES GRANDS LACS

La région des Grands Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie qui s'étend au nord-ouest. Elle a son siège à Toronto et des bureaux de district à Sudbury, à London, à Toronto et à Ottawa.

La Région a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions de formation syndicale. Vingt-trois subventions ont été accordées à des syndicats non affiliés et à des particuliers. Le personnel régional a participé activement à la promotion du Programme de qualité de la vie au travail dans les établissements d'enseignement, les entreprises, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, au moyen d'exposés, de conférences et de colloques. La Région a également pris part au traitement des demandes de financement de projets capables de promouvoir l'amélioration de la QVT dans les lieux de travail. Elle a aussi fourni de l'aide à des groupes et, dans certains cas, leur a prêté des conférenciers pour étudier le Code canadien du travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

RÉGION DU CENTRE

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Winnipeg, à Regina, à Saskatoon et à Thunder Bay.

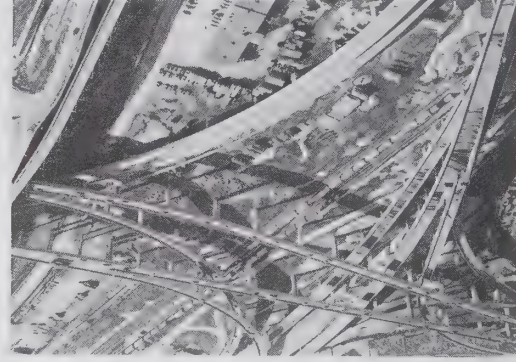
Dans le cadre du Programme de qualité de la vie au travail, la Région participe à plusieurs projets tels des ateliers et des colloques en Saskatchewan et au Manitoba, des négociations avec des sociétés minières et des sociétés de pâtes et papiers, et l'établissement de réseaux tant en Saskatchewan qu'au Manitoba.

également continué de favoriser l'établissement de comités mixtes d'hygiène et de sécurité afin d'améliorer la sécurité et l'hygiène du travail.

En janvier 1982, Travail Canada a effectué une étude approfondie sur l'utilisation de la mousse d'urée-formaldéhyde dans les mines du Cap-Breton. Un rapport de Travail Canada révèle que l'utilisation de la mousse d'urée-formaldéhyde dans les mines n° 26 et Lingan ne cause aucun grave problème de santé.

RÉGION DU SAINT-LAURENT

La région du Saint-Laurent, qui comprend toute la province de Québec, a son bureau principal à Montréal et un bureau de district à Québec.



Au cours de l'année, la Région a mis l'accent sur l'établissement de comités de sécurité dans l'industrie ferroviaire. Au-delà de 40 comités ont été formés et autorisés en conformité avec la Partie IV du Code canadien du travail. La constitution de ces comités semble avoir fait diminuer de façon marquée la fréquence des accidents dans un grand nombre d'ateliers et d'unités de travail. De plus, d'autres comités sont en voie de formation dans diverses industries, dont deux projets pilotes dans le domaine du transport aérien.



Le bureau principal de la région de l'Atlantique se trouve à Moncton (Nouveau-Brunswick) et ses bureaux de district, à Fredericton, à Moncton, à Halifax, à Sydney et à Saint-Jean. Aux termes du Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon, le bureau de Sydney est chargé de l'hygiène et de la sécurité dans les mines de charbon exploitées par la Société de développement du Cap-Breton.

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Voici une courte description des régions et de quelques-unes des activités qu'elles ont exercées au cours de l'année. Programme de qualité de la vie au travail. le Programme de formation syndicale et les relations du travail au Canada, notamment sont conçus afin d'améliorer le climat des préconisent les politiques du Ministère qui services consultatifs au public et ils

Au cours de l'année, la Région a préconisé la consultation syndicale-patronale en vue d'améliorer les relations entre les employés et leurs employeurs. Des séances d'information ont été organisées dans chaque district afin de promouvoir le Programme de qualité de la vie au travail et de faire mieux comprendre le Code canadien du travail. La Région a

enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

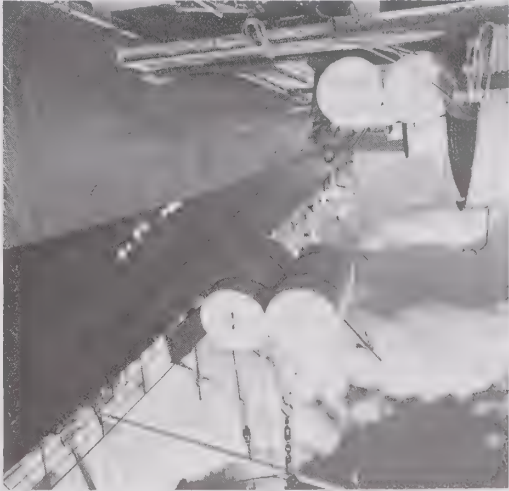
Enfin, les bureaux régionaux effectuent des enquêtes techniques dans le but de vérifier les niveaux de poussières provenant du grain ou de l'amiante, et d'assurer la sécurité des chaudières, des appareils de levage et d'autres appareils.

INDEMNISATION

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, qui prévoient une aide financière aux travailleurs incapables de travailler en raison d'accidents subis au travail.

EDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

En plus de leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des



conditions de travail dangereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation comportant un danger imminent est découverte, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiatement à l'opération dangereuse et à apporter les corrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des

Enquêtes et séances de consultation, selon la région					
Région	Plaintes	Inspections programmées	Enquêtes sur les accidents	Enquêtes techniques	Consultations
Atlantique	64	557	81	82	1 099
Saint-Laurent	196	393	63	10	1 806
Grands Lacs	139	645	72	70	1 763
Centre	54	393	31	28	1 895
Montagnes	71	461	111	47	223
Total	524	2 449	358	237	6 786

OPÉRATIONS RÉGIONALES

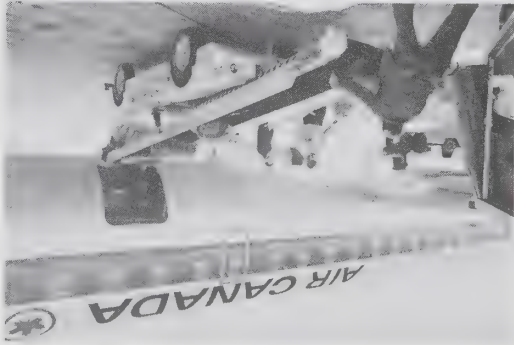
Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application à l'échelon national des programmes du Ministère qui relèvent de la compétence fédérale (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de programmes destinés aux employeurs et aux employés est effectuée par cinq directions régionales et 18 bureaux de district qui en dépendent. Les directeurs régionaux relèvent d'un directeur général à l'administration centrale.

Les programmes législatifs mis en oeuvre par les Opérations régionales se rapportent aux Conditions de travail ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité au travail, (Parties III et IV respectivement du Code canadien du travail et des Règlements y afférents), aux salaires et aux heures de travail, (Loi sur les justes salaires et les heures de travail) et, à l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral et assimilés (Loi concernant l'indemnisation des employés de l'Etat et Loi sur l'indemnisation des marins marchands). Les Opérations régionales sont, en outre, chargées de la mise en oeuvre de programmes à caractère non législatif, en particulier de ceux concernant la formation syndicale et la qualité de la vie au travail.

Les activités des agents régionaux comprennent toute mesure de réglementation et d'exécution qui résulte d'enquêtes ou d'inspections où, par exemple, il y a eu infraction au Code canadien du travail. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide lors d'initiatives comme l'institution d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité ou l'élaboration de projets relatifs à la qualité de la vie au travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Partie III du Code canadien du travail et les règlements y afférents établissent des



normes nationales relatives aux conditions de travail, y compris la durée du travail, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés et les congés. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes formulées par un employé et, lorsque les employeurs ont enfreint les règlements, de recouvrer le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également des inspections programmées, à cette fin. Sur le plan national, ces activités se sont soldées

par le recouvrement de près d'un million de dollars en salaire perdu. Le Code protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui estiment avoir été victimes de congédiement injuste sont réglées à l'échelle locale; toutefois, un certain nombre doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, tous les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité du milieu de travail. De même, les travailleurs doivent prendre les précautions voulues et informer leurs employeurs des dangers possibles. Les agents de sécurité des bureaux régionaux sont chargés de mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des

Enquêtes et séances de consultation, selon la région				
Région	Plaintes	Inspections programmées	Plaintes concernant le congédiement injuste	Consultations
Atlantique	125	459	12	796
Saint-Laurent	269	104	86	4 345
Grands Lacs	763	197	112	8 170
Centre	214	101	16	3 970
Montagnes	636	203	50	341
Total	2 007	1 064	276	17 622

Opérations régionales

ment des pratiques et contrôles de gestion (PPCG).

Au cours de l'exercice 1981-1982, une direction a été créée afin d'appliquer ces politiques, c'est-à-dire procéder à l'évaluation périodique de tous les éléments des programmes ministériels et, tous les cinq ans, à la vérification complète de toutes les activités d'ordre administratif, y compris les systèmes et les contrôles de gestion financière. Les études réalisées ont permis de fournir à la Direction de la planification et de la liaison et au Comité supérieur de l'imputabilité, des données favorisant l'efficacité de la planification des politiques et du contrôle de gestion.

La Direction a veillé à la réalisation de deux études d'évaluation (ou évaluation préalable) des éléments du Programme sur les conditions de travail et du Programme de médiation, de conciliation et d'arbitrage, ainsi que de trois vérifications des comptes (Services opérationnels, Services de communication et Région des Grands Lacs).

En outre, elle a participé aux travaux préparatoires, menés par plusieurs ministères, à l'évaluation du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAMI), et son directeur a été membre du groupe de travail sur l'étude de la réglementation, créée par le Bureau du Vérificateur général.



participer aux différentes réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

ÉVALUATION DES PROGRAMMES

En réponse aux exigences du nouveau système de gestion des secteurs de dépenses, le Ministère a approuvé une nouvelle politique d'évaluation des programmes et de vérification interne. Ainsi, il s'est placé au premier rang parmi les autres ministères pour ce qui est des suites données aux recommandations du Contrôleur général concernant le Perfectionne-

internationale du Travail au Canada, la Direction s'est assurée l'aide du service du personnel du Ministère pour mieux faire connaître dans le pays les postes vacants à l'OIT.

La Direction a organisé la visite officielle du directeur général du Bureau international du Travail qui s'est rendu de Halifax à Vancouver, et a pu ainsi se rendre compte de la diversité et de la complexité de la réalité canadienne.

Enfin, de concert avec Emploi et Immigration Canada, la Direction s'est préparée à

l'application de la Convention n° 150 (Administration du Travail) de l'OIT. Un observateur s'est également rendu en République dominicaine à la réunion internationale des ministres du Travail des pays membres de l'Organisation des Etats américains qui se penchait sur les projets communs de l'OIT et de l'OEA en Amérique latine.

Des consultations portant sur un large éventail de sujets ont été menées avec certains fonctionnaires provinciaux chargés des questions de l'OIT. Les sujets de discussion comprenaient les activités de l'OIT pour lesquelles un apport des provinces est nécessaire, l'étude des méthodes utilisées pour informer le gouvernement fédéral, la promotion des principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT, l'application du fonctionnement du Comité de liberté syndicale du BIT, qui est habilité à recevoir les plaintes, et l'ordre du jour de la réunion annuelle des sous-ministres du Travail sur les questions relatives à l'OIT.

La réunion annuelle des sous-ministres et la réunion tripartite sur les questions de l'Organisation internationale du Travail ont eu lieu au mois d'avril. La position du gouvernement canadien sur les divers points à l'ordre du jour de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail a alors été examinée.

L'Organisation internationale du Travail, exerçant son rôle de surveillance, demande que lui soient présentés tous les deux ou quatre ans, des rapports détaillés sur l'application des conventions ratifiées. En outre, chaque année, l'OIT fait une étude spéciale d'une ou de plusieurs conventions et des recommandations qui les accompagnent. En pareil cas, le Canada doit présenter un rapport sur les instruments qu'il n'a pas, pour une raison ou une autre, ratifiés.

Au cours de l'année, en collaboration avec le bureau de liaison de l'Organisation

le Japon sur les questions du travail. Dans un premier temps, le Canada a accueilli des représentants de la commission japonaise des relations du travail venus pour constater le fonctionnement de nos institutions dans le domaine. La Direction avait préparé à leur intention un programme détaillé comportant des réunions à Ottawa et à Toronto. Vers la fin de l'année, un programme d'échange Canada-Japon a été lancé. A cette occasion, le Canada a envoyé une mission de Travail Canada au Japon. L'objet premier de ces échanges est de fournir aux éventuels investisseurs japonais des données sur le travail et sur l'évolution des relations industrielles qui peuvent les intéresser au plus haut point.

La Direction a également été chargée d'organiser la réunion du Groupe de Copenhague à laquelle ont participé, à Halifax, les ministres du Travail des 12 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Le Groupe se réunit régulièrement pour procéder à un examen non officiel de certaines questions et de faits nouveaux relatifs au monde du travail.



A l'invitation du Centre interaméricain d'administration du travail, élément de l'Organisation internationale du Travail, la Direction a délégué des représentants à un séminaire régional, tenu à Mexico, sur

En juin 1981 s'est tenue la 67^e session de la Conférence internationale du Travail au cours de laquelle il a notamment été discuté de l'adoption de plusieurs normes internationales du travail. Après avoir consulté les provinces et les ministères, la Direction a élaboré la position du Canada en vue des pourparlers, auxquels participèrent plus de 140 pays. Trois nouvelles conventions et recommandations ont été adoptées, qui prévoient la définition de normes destinées à promouvoir la négociation collective, ainsi que l'hygiène et la sécurité en milieu de travail et la protection des travailleurs chargés de famille. Des échanges préalables avaient eu lieu sur la question du maintien des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale et sur la question de la cessation de l'emploi à l'initiative de l'employeur.

Le Canada est l'un des dix pays les plus industrialisés. A ce titre, il est membre d'office du groupe directeur de l'Organisation internationale du Travail, qui se réunit trois fois par an. Le sous-ministre adjoint à la Coordination des politiques et à la liaison, et le directeur intermédiaire de la Direction ont

assisté aux réunions.

L'Organisation internationale du Travail tient, à intervalles réguliers, des réunions consacrées à certains secteurs. Ainsi, cette année, trois réunions ont porté sur les secteurs de l'imprimerie, de la sidérurgie et de l'exploitation forestière. Il incombe à la Direction d'une part, de fournir à l'Organisation internationale du Travail de la documentation sur les relations industrielles et sur d'autres questions et d'autre part, de choisir les membres des délégations. La Direction a également coordonné la participation canadienne à une réunion d'experts de l'Organisation internationale du Travail sur l'utilisation en toute sécurité de l'amiante et une réunion sur les conditions de travail des enseignants.

L'année a également été marquée par des échanges dynamiques entre le Canada et

COORDINATION DES POLITIQUES ET LIAISON

L'objet du Programme de la coordination des politiques et de la liaison est d'examiner les grandes questions qui ont une répercussion sur les programmes et les politiques du Ministère. Ainsi sont proposés des moyens permettant au Ministère de s'adapter à l'évolution rapide du contexte socio-économique.

Le Programme se compose de quatre éléments principaux: la Planification et la liaison, la Politique sociale et les relations fédérales-provinciales, les Relations internationales et l'évaluation des programmes.

PLANIFICATION ET LIAISON

La Direction de la planification et de la liaison est chargée, pour l'ensemble du Ministère, d'élaborer et d'appliquer le Système de gestion des secteurs de dépenses (SGSD) du gouvernement.

Elle est devenue pleinement opérationnelle au cours de l'année. Une importance particulière a été accordée à la révision du système de planification du Ministère en fonction du nouveau système gouvernemental de répartition des ressources et de contrôle, dans lequel il a été tenu compte des recommandations formulées par le Contrôleur général dans son rapport d'enquête intitulé *Perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion* (PPCG). Des conseils ont été donnés aux responsables du Ministère afin de les aider dans la planification à court et à long termes et dans la mise au point de méthodes de contrôle et de mesure des résultats de cette planification. Un système de contrôle du budget et des plans opérationnels annuels du Ministère a été établi.

La Direction a également participé à de nombreuses consultations avec les organi-

POLITIQUE SOCIALE ET RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

sations nationales de travailleurs et d'employeurs au sujet des modifications à apporter au Code canadien du travail.

En 1981, la Direction de la politique sociale et des relations fédérales-provinciales s'est vue confier, outre ses autres responsabilités, celle d'analyser et d'élaborer des politiques ministérielles portant sur les grandes questions d'ordre social qui intéressent le gouvernement. Ces questions ont trait, entre autres, aux modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, aux mesures positives pour l'emploi des groupes défavorisés, aux produits chimiques toxiques et aux difficultés de l'industrie de la construction.

La Direction a poursuivi ses efforts en vue de renforcer la collaboration entre les divers niveaux de gouvernement et d'apporter des solutions aux conflits entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral dans le domaine du travail. Elle a travaillé en collaboration étroite avec les autorités provinciales sur les questions relatives aux modifications de la Loi sur la faillite, à l'étiquetage des substances dangereuses et à d'autres projets liés à la révision de la Constitution. La Direction a suivi de près l'évolution des politiques et des législations provinciales dont elle a évalué les répercussions sur le monde du travail.

La Direction est responsable du bon fonctionnement de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui est l'un des principaux agents de la collaboration entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Cette association se compose de représentants des ministères provinciaux et fédéral du Travail et donne aux sous-ministres et à d'autres cadres supérieurs des ministères, l'occasion d'échanger leurs

RELATIONS INTERNATIONALES

points de vue et de mettre en commun leurs expériences. Les programmes permanents d'échange d'information et de recherche de l'Association sont confiés à cinq comités permanents chargés des questions des relations du travail, des normes du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, de la statistique et de la recherche et enfin des femmes au travail.

La Direction des relations internationales est chargée d'assurer et de favoriser la participation du Canada aux affaires internationales du travail, et en particulier aux travaux de l'Organisation internationale du Travail.



Coordination des politiques et liaison

B. SERVICES D'ARBITRAGE

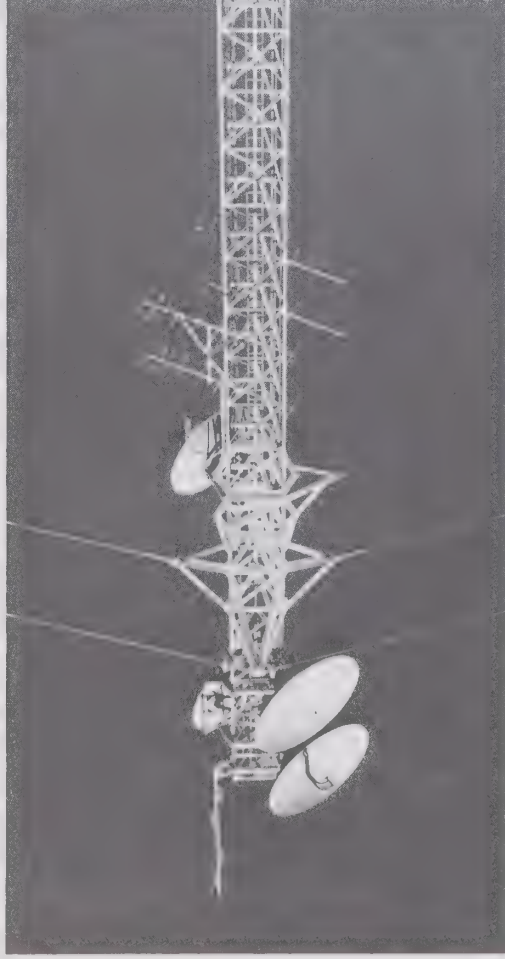
Les Services d'arbitrage sont chargés de la nomination des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage en vue de régler les différends conformément à la Partie V du Code canadien du travail ou aux dispositions d'une convention collective également en vigueur. Cette Direction nomme également des arbitres qui entendent les plaintes de congédiement injuste en application de la Partie III du Code; elle effectue des travaux de recherche sur divers aspects des systèmes d'arbitrage des griefs et elle publie des résumés de toutes les décisions arbitrales rendues dans le secteur relevant de la compétence fédérale.

Au cours de l'exercice financier 1981-1982, 89 demandes ont été adressées au ministre concernant la nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage. Des nominations ont été faites dans 43 affaires. Les autres cas ont été retirés ou réglés avec l'aide des Services d'arbitrage. Enfin, le ministre a nommé des arbitres dans 62 cas de congédiement injuste, dont dix n'étaient pas encore régis le 31 mars 1982.

C. ÉTABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET SOUTIEN TECHNIQUE

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est chargée de la préparation de travaux de recherche en relations industrielles destinés à faciliter le travail des médiateurs et des conciliateurs et à leur fournir des renseignements d'ordre économique. Elle est également chargée d'analyser des questions de relations industrielles et les faits nouveaux dans le domaine aux fins du service.

L'exercice 1981-1982 a été marqué par la stabilité industrielle du secteur relevant de la compétence fédérale. Les Services fédéraux de médiation et de conciliation ont permis des règlements négociés dans plus de 90% des cas dans lesquels ils sont intervenus.



de Wardair pendant trois mois. Au cours de l'année financière 1981-1982, 52 conventions ont été conclues dans le domaine des télécommunications; six grèves ont été déclenchées, dont trois à la Société Radio-Canada. Des neuf conventions collectives négociées dans les mines, six ont entraîné des arrêts de travail, dont certains n'ont duré que deux jours alors qu'un autre s'est prolongé pendant 12 semaines. Vingt-cinq conventions ont été conclues dans les banques sans aucun arrêt de travail.

Pendant l'année financière terminée le 31 mars 1982, la Direction s'est occupée de 335 différends de négociation collective, dont 259 ont été réglés et 76 sont restés en suspens. Il y a eu 30 arrêts de travail dont la durée a varié de cinq heures à cinq mois. Un certain nombre d'arrêts de travail qui auraient pu entraîner de graves conséquences ont été évités, grâce à la conciliation qui a contribué au règlement de six différends dans l'industrie maritime. L'Association des armateurs des Grands Lacs, Upper Lakes Shipping et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent ont



conclu des accords avec les syndicats sans qu'il y ait grève ni lock-out. La manutention du grain a été à peine touchée par une grève de 13 jours déclenchée par la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation à la Lakehead Terminal Elevators. Grâce à la médiation, ces parties ont signé une convention collective de deux ans.

La Direction s'est également occupée d'un certain nombre de différends soulevés dans le transport aérien, les télécommunications et les mines. Trente-sept conventions ont été renouvelées par les lignes aériennes, même si cinq arrêts de travail se sont produits. Y compris le lock-out du personnel navigant

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de la mise en application des dispositions du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) qui régissent les conflits de travail. Ces dispositions visent à encourager la liberté de négociation collective et à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail en vue de sauvegarder la paix sociale.

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal et englobe trois secteurs: la Direction de la médiation et de la conciliation, les Services d'arbitrage et l'établissement de programmes et le Soutien technique. L'Administration centrale est située dans la région de la Capitale nationale; les Services ont également des bureaux à Vancouver, à Winnipeg, à Toronto, à Montréal, à Halifax et à St-Jean.

A. MÉDIATION ET CONCILIATION

La Direction de la médiation et de la conciliation joue un rôle dans le règlement des différends en matière de négociation collective. Les dispositions du Code canadien du travail visent à inciter les parties concernées à s'efforcer de négocier leurs conventions collectives dans un contexte pacifique. Les parties doivent également s'être soumises à toutes les étapes de la conciliation avant de pouvoir recourir légalement à la grève ou au lock-out. Ainsi, en moyenne, 95% des conventions collectives relevant de la compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. La conciliation comme la médiation sont fondées sur la persuasion et une étude complète des solutions de rechange visant à aider les parties à résoudre elles-mêmes leurs problèmes. Ce

processus diffère de l'arbitrage qui est une méthode visant à imposer aux parties une décision exécutoire. La Direction de la médiation et de la conciliation assure également un service de médiation préventive destiné à aider les parties à régler leurs différends au cours de la durée de la convention collective plutôt qu'au moment critique de la négociation. La Direction traite également les demandes

visant à obtenir le consentement du ministre avant qu'une plainte ne soit adressée au Conseil canadien des relations du travail. Enfin, la Direction exécute les travaux administratifs liés à la nomination des commissaires-conciliateurs et des commissaires d'enquête industrielle ainsi qu'à tout renvoi relatif à l'imposition d'une première convention collective.



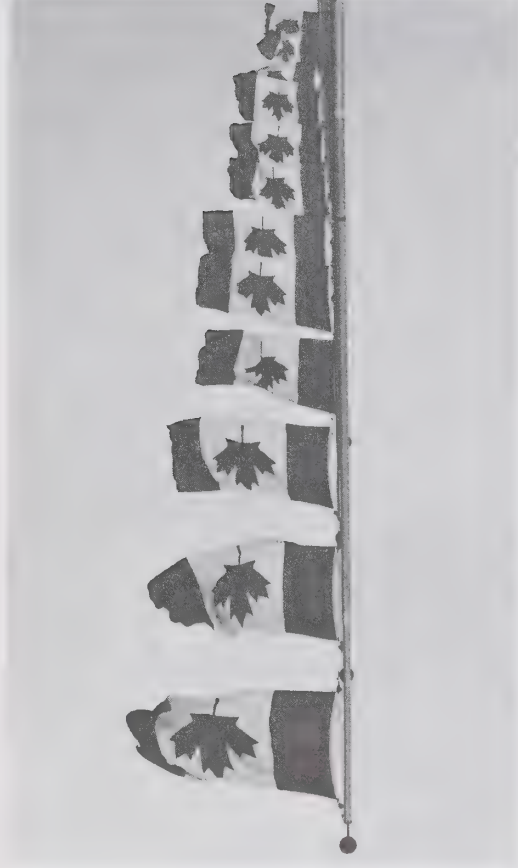
Service fédéral de médiation et de conciliation

efforts conjugués des syndicats et du patronat visant à créer de bons rapports et des méthodes constructives de négociation;



6. établir des normes légales pour les salaires, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité;

7. protéger les personnes et les groupes en fonction de ces normes;



8. réduire au minimum les conflits dans la partie des relations industrielles qui relève de la compétence du Ministère et supprimer ceux qui existent.



Au cours des dernières années, le gouvernement du Canada a voulu rendre ses organismes plus accessibles à la population et s'est efforcé d'améliorer ses services par l'information et la collaboration intergouvernementale. Au cours du présent exercice, Travail Canada a accordé à ces objectifs une place prioritaire.

Les efforts du Ministère ont porté sur de nombreux domaines traduisant tant ses fonctions de compétence spécifiquement fédérales que sa position de chef de file sur la scène nationale du travail. Bien que Travail Canada traite le plus souvent des lois que le Parlement l'a chargé d'appliquer, le Ministère doit également donner l'exemple dans tous les domaines qui touchent au travail.

À titre de ministère fédéral, Travail Canada a élaboré de nouveaux programmes applicables au secteur du travail et a été le promoteur de discussions sur la politique et la législation y afférentes. Le programme d'aide financière pour la formation syndicale, qui sert à subventionner les études dans le domaine syndical, a subi un examen favorable d'experts-conseils privés qui ont souligné ses avantages à long terme sur le plan national. Les prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs (PAT) (Projet de loi C-78) constituent un autre programme, conçu pour verser des prestations de retraite anticipée aux ouvriers qualifiés de certaines industries, forcés de quitter leur emploi. Les efforts déployés par le Bureau de la main-d'œuvre féminine, qui a travaillé entre les sexes sur le marché du travail, ont tout particulièrement réussi. On y a annoncé la nomination d'un Groupe d'étude sur la micro-électronique et l'emploi dont le rapport devrait paraître à l'automne. Le ministère a également nommé une Commission d'enquête sur le travail à

temps partiel, dont le rapport est prévu pour le début de 1983. À la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, les projets de codification sous une seule autorité des règlements fédéraux en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles ont progressé. Il en a également été ainsi des efforts du Ministère en vue de modifier et de mettre à jour différentes parties ainsi que divers articles du Code canadien du travail.

Dans son rôle élargi, le Ministère s'est efforcé d'instaurer de meilleures méthodes de collecte des renseignements, et a favorisé l'échange d'information, tant au niveau national qu'international. La Direction des données sur le travail des Services centraux d'analyse s'est particulièrement occupée de la normalisation des méthodes d'enquête des administrations fédérales et provinciales afin de produire des données comparables et interchangeables. Les Services de la bibliographie ont adopté le répertoire bibliographique informatisé LABORLINE grâce auquel les publications peuvent être localisées avec une plus grande précision que par le catalogue sur fiches. De plus, la Direction des services de communication a organisé l'itinéraire de la délégation ouvrière-patronale néo-zélandaise, tandis que la Coordination des politiques et de la liaison a publié une étude très intéressante sur les relations industrielles au Japon intitulée: *L'expérience japonaise: relations industrielles du Japon moderne*, qui a été distribuée dans le monde entier.

C'est également dans le cadre de ce dernier Programme qu'a été organisé la visite officielle du directeur général de l'Organisation internationale du Travail. Grâce aux objectifs stratégiques suivants, l'examen des mesures législatives, des politiques et des programmes actuels du

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Ministère. Les quatre premiers objectifs ont trait aux aspects du mandat national du Ministère qui touchent le milieu des relations industrielles ainsi que le rôle du Ministère à l'intérieur de ce milieu. Les quatre derniers objectifs concernent le rôle du Ministère dans ce qui relève de la compétence fédérale.

Le Ministère vise donc à :

1. entretenir un climat des relations industrielles
 - a) qui permet à chaque Canadien de définir et d'atteindre ses buts et l'encouragement à le faire;
 - b) où la loi est respectée et où les droits et obligations créés par la loi sont acceptés;
 - c) propre à encourager et à aider les organismes et les institutions tout en permettant la satisfaction des objectifs individuels;
 - d) propice aux progrès économiques et social et propre à fournir la stabilité nécessaire pour le progrès à long terme tout en étant suffisamment souple pour s'adapter aux changements.
2. aider les parties à remplir leur rôle;
3. créer un esprit de coopération responsable entre les parties;
4. entretenir et renforcer l'apport canadien à l'amélioration des conditions de travail partout dans le monde;
- et exprèsément à l'intérieur de la compétence fédérale.
5. entretenir un cadre juridique équilibré pour les relations industrielles de compétence fédérale, et soutenir les

TABLE DES MATIÈRES

Page	
1	Introduction
3	Service fédéral de médiation et de conciliation
5	Médiation et conciliation
6	Services d'arbitrage
6	Établissement de programmes et soutien technique
7	Coordination des politiques et liaison
9	Planification et liaison
9	Politique sociale et relations fédérales-provinciales
9	Relations internationales
11	Évaluation des programmes
13	Opérations régionales
16	Région de l'Atlantique
17	Région du Saint-Laurent
17	Région des Grands Lacs
17	Région du Centre
17	Région des Montagnes
18	Relations en matière d'emploi et conditions de travail
20	Sécurité et hygiène au travail
23	Services centraux d'analyse
25	Économique et recherche en relations industrielles
26	Données sur le travail
27	Service d'information sur les relations industrielles
27	Bibliothèque et analyse de la législation
29	Politique et services administratifs
31	Finances
31	Services de communication
32	Traitement des données
32	Services opérationnels
33	Bureau de la main-d'oeuvre féminine
37	Personnel
40	Système d'information sur la gestion du personnel
41	Annexes
43	États financiers
45	Statistiques sur les accidents du travail

Lois appliquées par Travail Canada

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)

Partie III — Normes du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22

(1^{er} supplément); c.17 (2^e supplément); 1974-75-76, c.66;

Partie IV — Sécurité du personnel (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27;

1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)

Partie V — Relations industrielles (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18;

1976-77, c.28;

1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Loi sur le ministère du Travail (S.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par 1980-81-82, c.60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3)

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8 modifiée par 1980-81-82, c.47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19

(2^e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 et 1978-79, c.11)

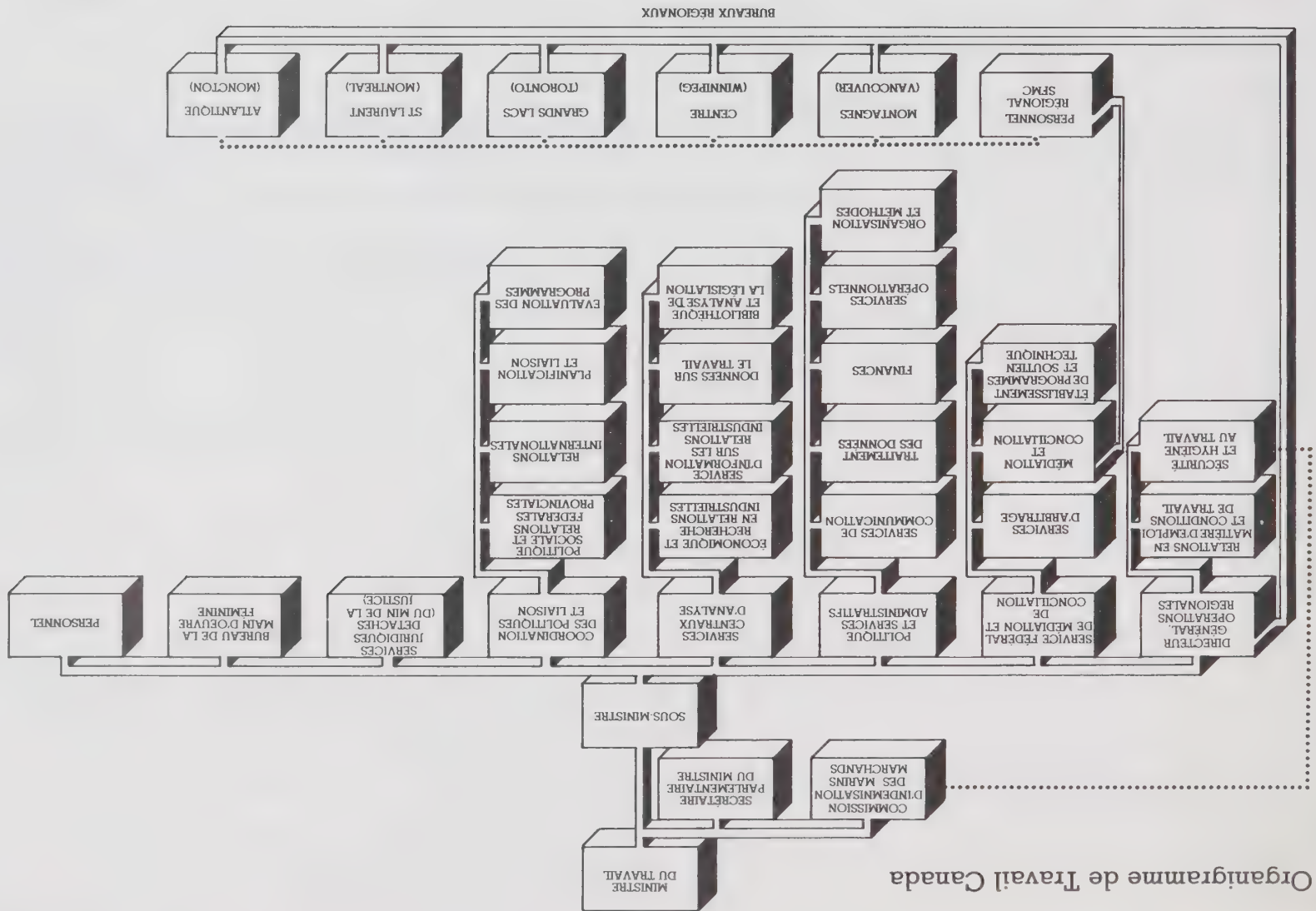
Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (S.C. 1980-81-82, c.89)

Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend:

- **Dans le secteur interprovincial et international**
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le téléphone, et les réseaux de télégraphie
 - les pipe-lines
 - les canaux
 - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - le transport maritime et les services connexes
- **La radiodiffusion, la télédiffusion et la cablodistribution**
- **Les lignes de transport aérien et les aéroports**
- **Les banques**
- **Les éleveurs à grains, les usines et les entrepôts de provenances et les usines de nettoyage de graines de semence**
- **Les installations nucléaires et les mines d'uranium**
- **Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux**



Services centraux d'analyse

Directeur général Intérimaire, Services centraux d'analyse, Mark Mueller
Directeur Intérimaire, Données sur le travail, Wayne Baxter
Directeur, Service d'information sur les relations industrielles, L.J. Kenney
Directeur, Economique et recherche en relations industrielles, Mark Mueller
Directeur, Bibliothèque et analyse de la législation

Politique et services administratifs

Directeur général, N.P. Ewing
Directeur, Traitement des données, C.W. Evans
Directeur, Finances, C.J. Helmes
Directeur, Services de communication, W.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, R.D. Needham

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Directeur, Ratna Ray

Personnel

Directeur, J.R. Joubert

TRAVAIL CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull (Québec)

Adresse postale

Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Ministre du Travail du Canada, l'honorable Charles L. Caccia*

Chef de cabinet, Eileen Allen

Adjoint spécial, Jean Lash

Adjoint ministériel, Margaret Dunsmore

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, T.M. Eberlee

Chef de cabinet, Keith Deyell

Adjoint d'administration, Lillian McGlynn

Adjoint spécial, Claudette Lupiano

Service fédéral de médiation et de conciliation

Sous-ministre adjoint principal, W.P. Kelly

Directeur, Médiation et conciliation, Guy de Merlis

Directeur, Établissement de programmes et soutien technique, John Fuchs

Coordination des politiques et liaison

Sous-ministre adjoint, Robert Armstrong

Directeur international, Relations internationales, François Bastien

Directeur, Politique sociale et Relations fédérales-provinciales, Gloria M. Kunka

Directeur, Évaluation des programmes, Gordon Buck

Directeur, Planification et liaison, J.N. Carter

Opérations régionales

Directeur général, C.D. Harper

Région de l'Atlantique, Directeur, G.J. Blanchard

Région du Saint-Laurent, Directeur, C.E. Poirer

Région des Grands Lacs, Directeur intermédiaire, G. Hotchkiss

Région du Centre, Directeur intermédiaire, W. Radway

Région des Montagnes, Directeur intermédiaire, B. Dodd

Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, D.J. Baldwin
Directeur, Sécurité et hygiène au travail, J.W. McLeilan

* M. Caccia a remplacé M. Gerald A. Regan le 22 septembre 1981.

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Photographies – Photothèque/ONF
Ronald Allen

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982
N° de cat. L1-1982

ISBN 0-662-52221-4

Imprimé au Canada

REVUE ANNUELLE 1982

Les agents des affaires du travail
veillent à l'application des normes
du travail dans le secteur fédéral.

Travail Canada se sert des innovations de la micro-électronique
pour mieux servir le public.

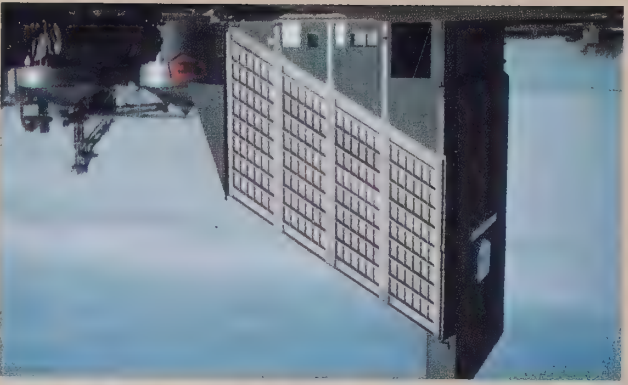
Travail Canada
possède la plus vaste
collection d'ouvrages
traitant de relations
industrielles, au
Canada.

Les conditions de travail dans le secteur de la
manutention des céréales relèvent de Travail
Canada.

Les techniciens du Labora-
toire d'hygiène industrielle
effectuent des analyses qui
permettent au Ministère
d'assurer la salubrité des
lieux de travail.



REVUE ANNUELLE 1982





Labour
Canada

Travail
Canada

CA1
L
- A55

1983 Annual Review Labour Canada



Canada

1983 Annual Review



Minister



Minister
André Ouellet

Principal Officers



Deputy Minister
Mark R. Daniels



- Federal Mediation and Conciliation Service
Senior Assistant Deputy Minister
W.P. Kelly



- Operations
Assistant Deputy Minister
W.F. Porteous



- Policy
Assistant Deputy Minister
Ray Protti

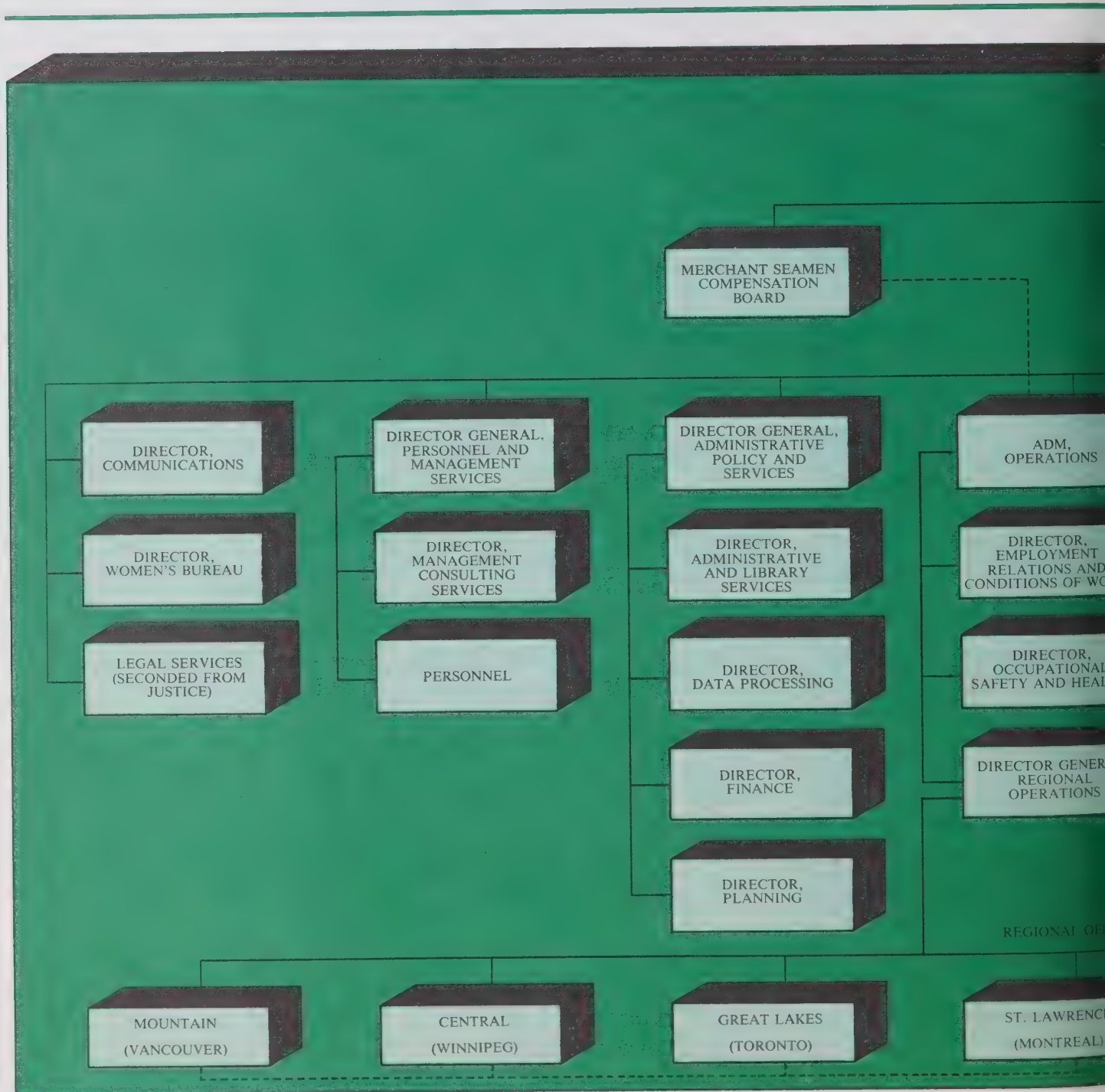
- Communications
Director
Carol Racine

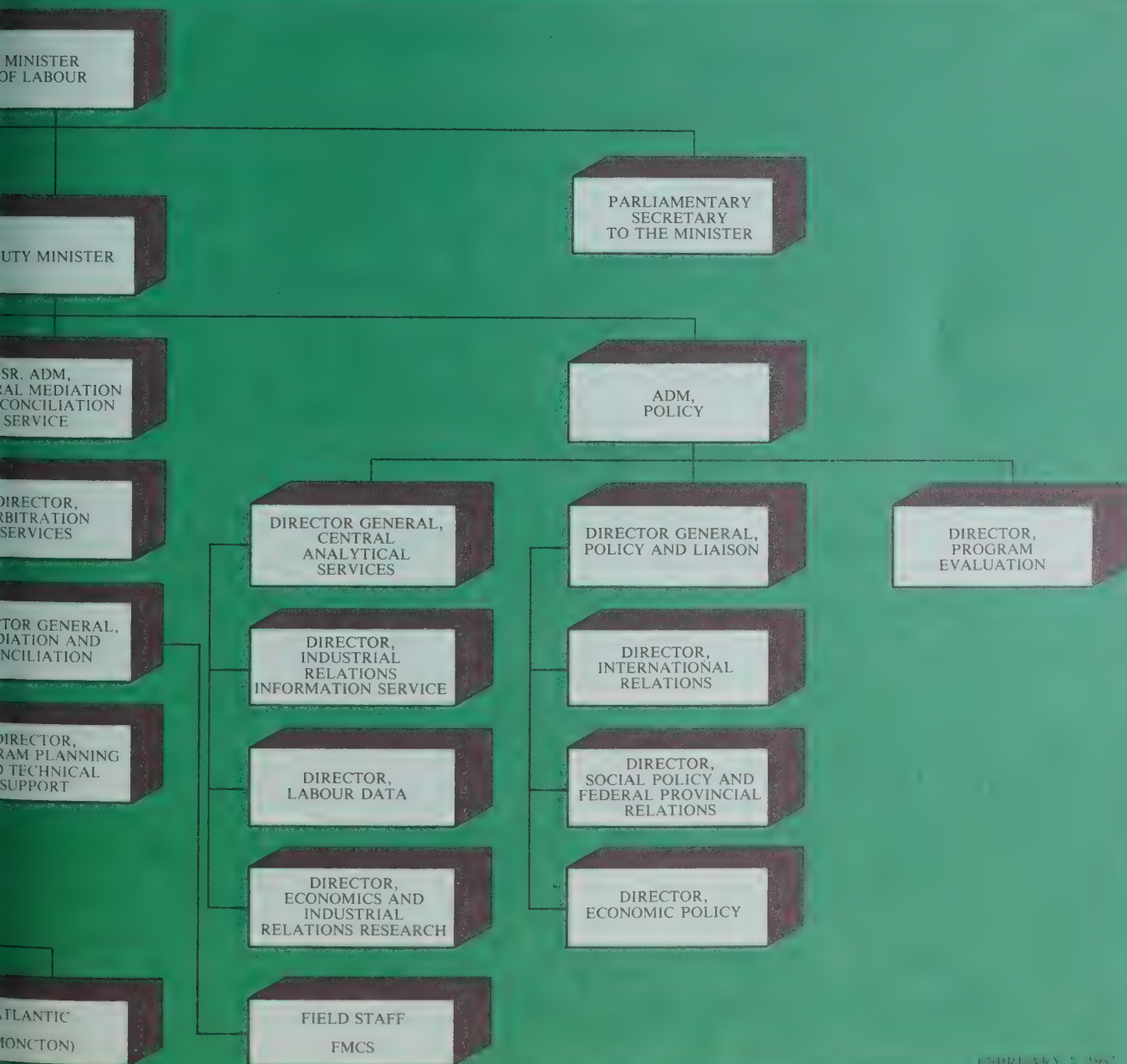
- Women's Bureau
Director
Ratna Ray

- Administrative Policy and Services
Director General
N.P. Ewing

- Personnel and Management Services
Director General
J.R. Joubert

Labour Canada's Organization Chart





Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code
(R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)

Part III – Labour Standards
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22
(1st supplement); c.17
(2nd supplement); 1974-75-76, c.66;
1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27;
1980-81-82, c.47, 89)

Part IV – Safety of Employees
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by
1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Part V – Industrial Relations
(R.S.C. 1970, c.L-1 amended by
1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78,
c.27; 1980-81-82, c.47)

Department of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-2
amended by 1980-81-82, c.60)

Fair Wages and Hours of Labour Act
(R.S.C. 1970, c.L-3)

**Government Employees
Compensation Act**
(R.S.C. 1970, c.G-8
amended by 1980-81-82, c.47)

Merchant Seamen Compensation Act
(R.S.C. 1970, c.M-11
amended by c.19 (2nd supplement);
1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 and
1978-79, c.11)

Labour Adjustment Benefits Act
(S.C. 1980-81-82, c.89)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
 - railways
 - highway transport
 - telephone and telegraph systems
 - pipelines
 - canals
 - ferries, tunnels, and bridges
 - shipping and shipping services
- **Radio/television broadcasting and cable systems**
- **Air transport and airports**
- **Banks**
- **Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants**
- **Nuclear facilities and uranium mining**
- **Approximately 40 crown corporations and agencies**

Published by:

Authority of the Honourable
André Ouellet,
Minister of Labour,
Government of Canada

©Minister of Supply and Services Canada
1983

Cat. No. L 1-1983

ISBN 0-662-52626-0

Additional copies of the Review
may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Photographs:

National Film Board/Photothèque
Agriculture Canada
National Research Council
Canapress Photo Service
Communications Directorate/
Labour Canada

L39-0238/83B

Printed in Canada

Table of Contents

	<i>Page</i>
<i>Introduction</i>	1
<i>Federal Mediation and Conciliation Service</i>	5
Mediation and Conciliation	7
Arbitration Services	10
Program Planning and Technical Support	11
<i>Operations</i>	13
Employment Relations and Conditions of Work	16
Labour Adjustment Review Board Secretariat	21
Occupational Safety and Health	22
<i>Regional Operations</i>	28
Atlantic Region	29
St. Lawrence Region	30
Great Lakes Region	31
Central Region	32
Mountain Region	33
<i>Policy</i>	37
Central Analytical Services	39
Economics and Industrial Relations Research	39
Labour Data	41
Industrial Relations Information Service	44
Policy and Liaison	45
International Relations	46
Social Policy and Federal-Provincial Relations	48
Economic Policy	49
Program Evaluation	49
Communications	51
<i>Women's Bureau</i>	55
<i>Administrative Policy and Services</i>	59
Administrative and Library Services	61
Finance	63

Data Processing	64
Planning	65
<i>Personnel and Management Services</i>	67
Management Consulting Services	69
Personnel	69
<i>Appendix</i>	75
Financial Statements	79
Work Injury Statistics	81

Introduction

The 1982-1983 fiscal year was marked by two distinct and complementary factors: the identification of a range of labour issues, both current and emerging, which provided renewed impetus to the department's efforts in the government-labour affairs field; and the arrival of a new senior management team and development of a revised organizational structure designed to meet the tasks at hand.

Critical concerns such as wage determination and the role of collective bargaining, job creation and job security, technological change, and the changing role of women in the work force were among the labour issues earmarked for attention. In the process, the need for improved and expanded communication and consultation between government and labour was also identified. A concerted approach to meet these issues and challenges is considered a prerequisite in the formulation of labour policies and programs to respond to the changing work environment of the '80s. In this regard a major initiative of the department was to launch a series of consultative sessions focussing on ways and means of improving communication and dialogue between the labour movement and the federal government. National in scope, these seminars and conferences share the overall objective of facilitating a greater input by labour into the policy formulation process.

Organizationally, this thrust was reflected by the consolidation of policy

development functions in a new Policy Program headed by an Assistant Deputy Minister, incorporating most of the functions previously distributed between two groups; Central Analytical Services and Policy Co-ordination and Liaison. A new position, that of Director, Economic Policy, was established as part of the new Policy Program, to address long-term issues.

In addition, a new Operations Program, also headed by an Assistant Deputy Minister, assumed primary responsibility for administering Parts III and IV of the Canada Labour Code, relating to labour standards and safety of employees, respectively. Among the components encompassed in this new organization are the department's Regional Operations, conducted through five regional offices and a score of district offices across Canada. All Labour Canada programs and services, other than Mediation and Conciliation, are delivered through the Operations Program.

As part of the same organizational realignment, the post of Director of Communications, now reports directly to the Deputy Minister.

Changes were also made in the department's administrative echelons. These included redesignation of the office of Director of Personnel as Director General, Personnel and Management Services, and incorporation into this branch of a new management consultancy service to provide consulting

support to departmental and other teams working on labour-related projects.

The Labour Adjustment Benefits Act was proclaimed in May, 1982. Under this Act, the federal government pays last-resort income-maintenance benefits to qualified long-service older workers who have been laid off from designated industries. On the proclamation of the Act, the Labour Adjustment Review Board assumed responsibility for certification in the textile, clothing, footwear and tanning industries nationwide, and in certain industries designated on a regional basis.

In the first ten months of administering the Act, the Board effected 298 certifications, and benefits paid out during fiscal 1982-1983 totalled \$9.3 million, the bulk of which was paid to workers laid off in the clothing and textile industries.

It was another busy year for the department's Mediation and Conciliation Service, which was involved in efforts to resolve several major disputes, including those affecting the airline industry and British Columbia longshoring and grain handling. In all, the department dealt with 330 collective bargaining disputes of which 253 had been resolved by fiscal year's end. These figures are virtually identical with those of the previous year. However, passage during the year of the Public Service Sector Compensation Restraint Act reduced the number of disputes liable to fall within Labour Canada's

jurisdiction. Requests for service from parties not covered by the Act rose 31 per cent over the previous fiscal year.

In the area of Occupational Safety and Health, the department continued a detailed review of existing legislation and developed proposals for amendments to Part IV of the Canada Labour Code for submission to Parliament. Work progressed on the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry and on plans for a National Accident Investigation Reporting System in co-operation with the provinces, other federal departments and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

Further proposed amendments to the Code, involving Parts III and V, were also developed for submission to Parliament, following extensive consultations with worker and employer groups and other government departments.

During the year, acting on the recommendation of Labour Canada's Women's Bureau, the department commissioned a task force to review the impact of micro-electronics technology on employment. This group (the Task Force on Micro-electronics Technology and Employment) submitted its report and recommendations to the Minister in November, 1982. Also during the year, the Women's Bureau issued the first two titles in its continuing "Discussion Paper" series, designed to stimulate public discussion of issues researched by the bureau.

In April 1982, the Minister established a Commission of Inquiry into Part-time Work, "to inquire into improving the employment position of part-time workers in Canada". During 1981 an average of 1.5 million people, mostly women, worked part-time, but more than 2.4 million held a part-time job at some time during that year. The Commission was expected to make known its findings and recommendations by mid-1983.

In 1982-1983, in addition to its regular services, the Communications Directorate provided media relations and publicity support for nation-wide hearings conducted by the Task Force on Micro-electronics, and for publication of its report. A comprehensive study of the department's publishing program was also initiated by the directorate as one element of a rationalization of the department's corporate communications programs.

The department's Labour Education Program, which was introduced in 1977, provides unions and individual union members with information on labour matters and promotes the development of information programs within the unions themselves. Grants during the 1982-1983 fiscal year totalled \$4 562 000.

The department's Quality of Working Life (QWL) programs support co-operative problem solving by management and labour. During the year in review the program expanded

the range of its activities with projects that included financial support for the application of QWL principles within organizations, the publication and dissemination of QWL education and training materials and the staging of several QWL management/labour discussion sessions. Funding also supported training courses, workshops, seminars and conferences.

During the year the department's Central Analytical Services provided research material for use in implementing the Labour Adjustment Benefits Act. A computer program which keeps detailed track of COLA (Cost of Living Adjustment) agreements became operational during the year and is being used for wage monitoring and forecasting.

On the international scene, the Minister of Labour participated in the first annual conference of Commonwealth Ministers of Labour and Employment. The department represented Canada at the 1982 International Labour Conference and continued its regular liaison with provincial government departments involved in ILO matters.

Overall, the department reinforced its efforts to develop labour policies, programs, legislation and services to improve the work environment in general through fuller dialogue and consensus between government and labour — efforts which the department will continue throughout the 1980s to meet the challenge of the changing work environment.



Federal Mediation and Conciliation Service



Federal Mediation and Conciliation Service



The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for the administration of the dispute resolution provisions of the Canada Labour Code, Part V. These provisions are intended to encourage constructive collective bargaining, to assist in the settlement of industrial disputes and differences, and to develop sound industrial relations practices in the interests of labour peace.

FMCS is directed by the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, and is composed of three units: the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services Branch and the Program Planning and Technical Support Branch. FMCS headquarters is located in the National Capital Region, and the service has field offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

Mediation and Conciliation

The Mediation and Conciliation Branch is involved in preventing and resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code encourage labour and management to make every effort to negotiate collective agreements without work stoppages. The conciliation process must be exhausted before the parties can resort to legal strike or lockout action. On the average 95 per cent of all collective agreements in federal jurisdiction are concluded without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives to assist the parties in resolving their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch also processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board, and handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissioners and ministerial referrals to the Canada Labour Relations Board for the imposition of first collective agreements.



In the fiscal year that ended March 31, 1983, the branch dealt with 330 collective bargaining disputes. Of these, 253 were resolved, leaving 77 pending at year-end. Twenty-two work stoppages were initiated in the fiscal year. The branch dealt with 19 requests for ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board in respect of bargaining-related alleged unfair labour practices. Of these, consent was granted in 15 cases, refused in two cases, and two complaints were settled by branch officers or withdrawn by the complainant.

In June 1982, the federal government enacted Bill C-124, the *Public Sector Compensation Restraint Act*. This legislation extended for two years all collective agreements in the public sector, including those of Crown Corporations subject to the Canada Labour Code, Part V. In all, about 20 per cent of the FMCS caseload is governed by the PSCRA. Despite this decrease in the number of potential disputes requiring FMCS activity, the number of requests for assistance from parties not covered by the PSCRA increased in 1982-1983 by 31 per cent over the previous fiscal year.

The effects of the recent economic recession were felt at the bargaining table in 1982-1983, and are reflected in the increased need for third-party dispute resolution assistance. The airline industry was particularly hard hit and experienced a total of seven work stoppages resulting in 108 360 working days lost.

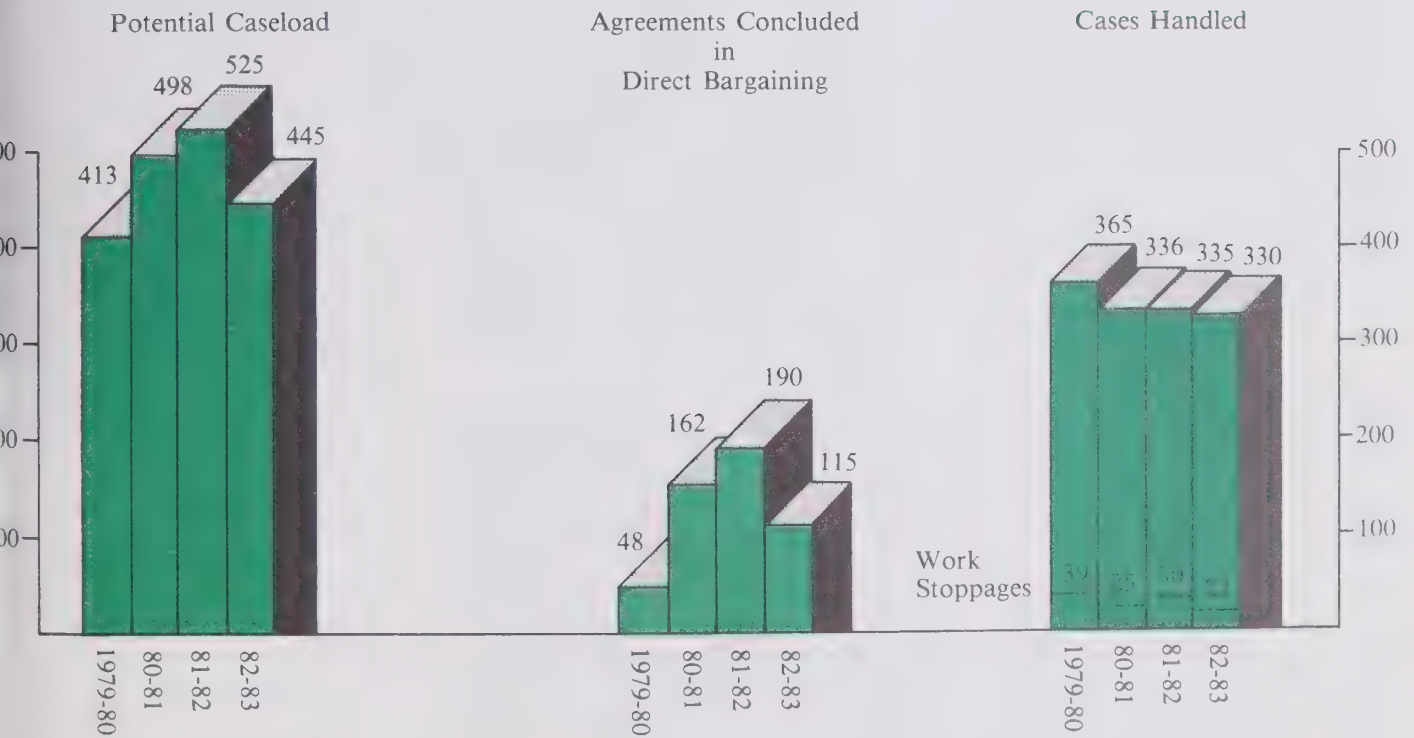
Perhaps the most significant disputes in 1982-1983 were those affecting longshoring and grain handling in Canada's West Coast ports. The British Columbia Maritime Employers Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, representing 4 000 longshoremen, were unable to agree on terms for the renewal of the collective agreement which expired December 31, 1981. Work slowdowns instituted by the union resulted in a lockout by the employers on October 19, 1982. On November 2, 1982, legislation was introduced in the House of Commons to restore port operations, and the parties were given five days to reach agreement on the terms of settlement, failing which the provisions of the Public Sector Compensation Restraint Act ("six and five") would be applied. The parties negotiated a memorandum of settlement within the time stipulated, and a new three-year collective agreement was signed.

In concurrent related disputes, the Waterfront Foremen Employers' Association and 460 waterfront foremen represented by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union also reached a three-year agreement, and the British Columbia Terminal Elevator Operator's Association and Grain Workers Union Local 333 negotiated a two-year agreement covering 780 grain handlers, in both cases without a stoppage of work.

The broadcasting industry also experienced considerable industrial



Collective Bargaining Under Part V, and Federal Mediation and Conciliation Service Caseload



relations strife in 1982-1983, with nine work stoppages involving 511 employees. In one dispute, when Huron Broadcasting Ltd. in Sault Ste. Marie, Ontario, and the Canadian Union of Public Employees were unable to reach a settlement, the Canada Labour Relations Board imposed a one-year first collective agreement in April 1982.

Disruption of the national railway system was avoided when Canadian National and Canadian Pacific railways reached agreements with a number of unions representing railway employees. The Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers, the Rail Canada Traffic Controllers, the United Transportation Union, the Associated Non-Operating Railway Unions, and the Brotherhood of Locomotive Engineers all reached agreements with the railways during 1982 without work stoppage.

Mediation and Conciliation staff assisted in the resolution of 38 agreements in the banking industry during the fiscal year, with only one work stoppage involving a branch of the Toronto-Dominion Bank in Sydney, Nova Scotia, and the Union of Bank Employees, Local 2107 (CLC).

Although the year was a difficult one for collective bargaining, the Federal Mediation and Conciliation Service maintained its successful record of dispute settlement, resolving 91.3 per cent of the cases referred to it without work stoppage.

Arbitration Services

Arbitration Services Branch establishes the procedural framework for ministerial appointments of grievance arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (Part V), the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code (Part III), as well as the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III).

During fiscal year 1982-1983, the Minister received 114 applications requesting that he appoint arbitrators or arbitration board chairmen. Appointments were made in 70 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. The Minister effected the appointment of adjudicators in 78 cases of alleged unjust dismissal. Six cases were pending on March 31, 1983. In the case of group termination of employment, the Minister effected the appointment of one arbitrator, and one case was pending on March 31, 1983.

Program Planning and Technical Support

As the research arm of the Federal Mediation and Conciliation Service, the Program Planning and Technical Support Branch (PP&TS) seeks to promote the resolution of labour-management disputes through specialized research into industrial relations issues and related socio-economic factors, and by providing advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

In relation to the specific FMCS responsibility for administration of Part V of the Canada Labour Code, the

branch provides operationally-oriented research and technical assistance to conciliation officers and mediators at headquarters and in the field, and to conciliation commissioners, industrial inquiry commissions, arbitrators, or other third party experts involved in the resolution of collective bargaining disputes in industries under the jurisdiction of the Code.

Through its research and technical activities, the branch assists the Senior ADM (FMCS) in the discharge of his industrial relations policy development and implementation role, and provides industrial relations expertise for interdepartmental policy development and international studies and standard-setting initiatives, and for responses and briefings on matters and questions that arise in connection with the parliamentary process.





Operations



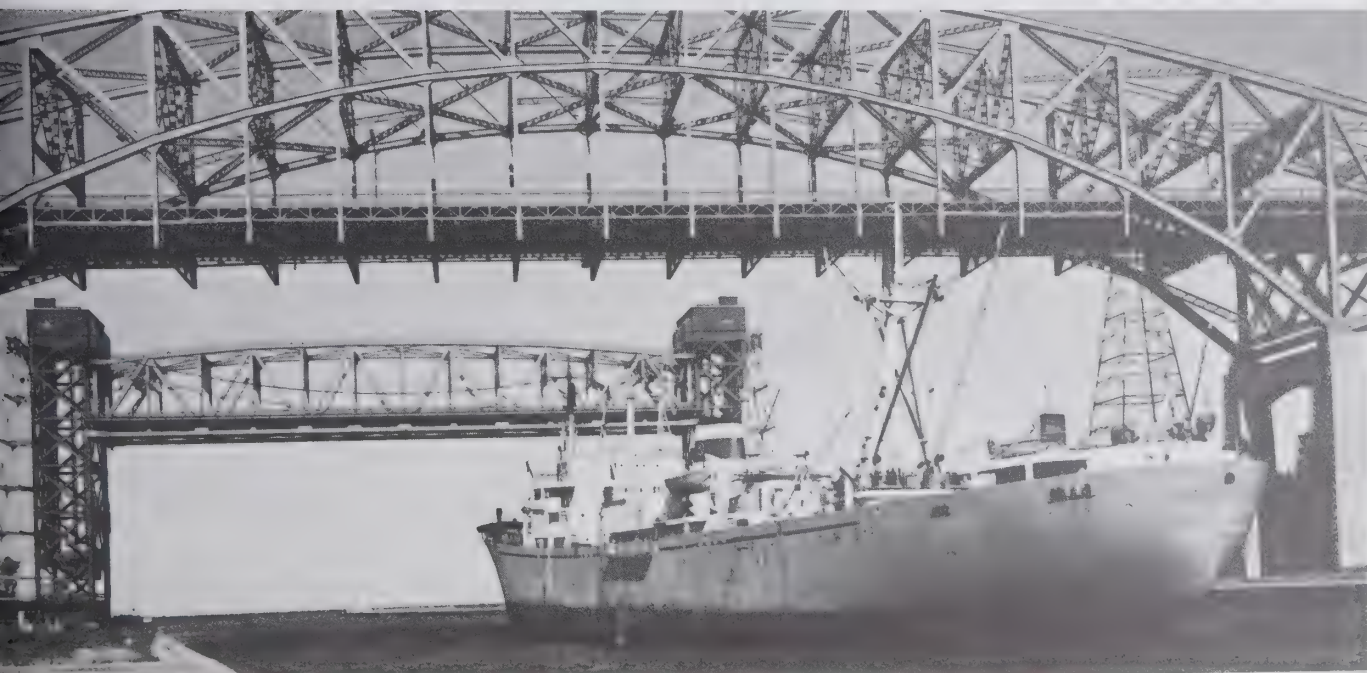


Operations

The Operations Program administers the department's programs (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) across the country. Planning, policy and program development, and technical and administrative support functions are provided by staff at headquarters for decentralized regional delivery to employers and employees through five regional offices and 18 district offices.

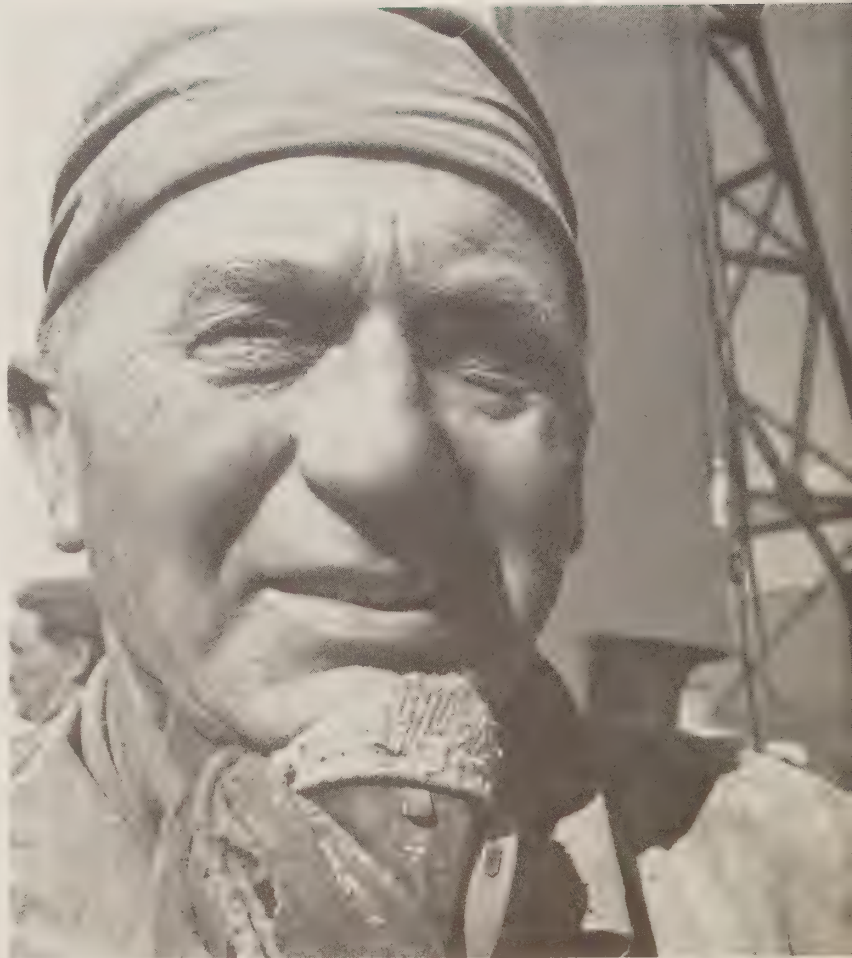
The legislative programs administered by Operations relate to: conditions of work and occupational safety and health as set forth in Parts III and IV,

respectively, of the Canada Labour Code and the accompanying regulations; wages and working hours as required by the Fair Wages and Hours of Labour Act; and work-injury compensation for federal government and related employees through the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. In addition, Operations is responsible for the administration of non-legislative programs, particularly those concerning Labour Education and Quality of Working Life, and provides the Secretariat for the Labour Adjustment Review Board (which administers the Labour Adjustment Benefits Act).



Employment Relations and Conditions of Work

Two pieces of legislation are the main concern of the Conditions of Work Division: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), and the Fair Wages and Hours of Labour Act. Part III establishes minimum standards for employees employed upon or in connection with the operation of any work, undertaking or business that is within the legislative authority of the Parliament of Canada. These standards cover hours of work, minimum wages, annual vacations, general holidays, maternity leave, group and individual termination of employment, severance pay, garnishment, bereavement leave, timely payment of wages, sick leave and protection against unjust dismissal. Most unjust dismissal complaints are resolved by regional officials, but those cases where no agreement can be reached are referred for a decision to an adjudicator appointed by the Minister. This legislation also provides protection against discriminatory practices by employers with respect to the provision of equal pay for work of equal value. The Fair Wages and Hours of Labour Act applies to workers on federal government construction projects and regulates the hours of work and the wage rates.



Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and relevant regulations are administered by Regional Operations, which has five regional offices located across Canada. The Director General of Regional Operations and the Director of Employment Relations and Conditions of Work report to Labour Canada's Assistant Deputy Minister, Operations.

The Conditions of Work Division is responsible for the planning and development of new and revised labour standards legislation and related policies pursuant to Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act. These standards, which include hours of work, overtime, vacation leave and job security, among others, are designed to protect employees from unfair treatment and exploitation while improving employees' conditions of employment by providing them a share of the benefits resulting from improvements in Canadian industrial relations. This division provides policy and program direction and support to regional directors in administering labour standards legislation and developing information and education programs. The division is also represented in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation.

A revision of the termination of employment provisions under Part III of the Canada Labour Code came into force on October 1, 1982. The revisions included: the establishment of joint

employer and employee committees to consider the terms and conditions of group termination, arbitration to resolve disputes arising from such committee deliberations, and improvements in severance pay provisions.

Quality of Working Life

Labour Canada's Quality of Working Life (QWL) program promotes and facilitates the implementation of joint problem-solving processes within Canadian work organizations, which increasingly face the need to adapt to changing economic and social conditions.

The potential benefits of employing the knowledge and creative energy of all workers to address workplace issues are: increased employee satisfaction, better utilization of human resources, greater organizational effectiveness, better labour-management relations and improved national economic performance.

Government commitment to QWL was reinforced with cabinet approval, in 1981, of additional funding for a five-year period. This was reflected, during the past year, in increases in all QWL activities. Most noticeably the intention of placing greater emphasis on implementing QWL at the workplace was realized, and many innovative programs in Canadian industries received assistance. Funding has taken the form of "seed-money" to assist the parties in

preparing for organizational change. As an example, a large pulp and paper company received a QWL contribution, which covered the cost of consultant fees in facilitating the process whereby managers and unions worked together on proposals for workplace improvements.

Activities that will support, in the longer term, the diffusion and application of workplace initiatives include:

- (a) efforts to create awareness and gain acceptance of the positive effects of QWL values within industry, government and unions;
- (b) opportunities to acquire the necessary knowledge and skills in applying QWL principles; and
- (c) the development of supportive institutions and structures.

The emphasis of publishing activities was on providing practical examples of QWL implementation, and guidance on QWL resources. Four issues of the revised newsletter *QWL: The Canadian Scene* were published, and the new format has been well received. Also, a detailed case study of QWL in a petrochemical plant and a study on gain and equity sharing were printed and are available to the public upon request.

The department also assisted the research and publication of books on union and worker participation in

management, occupational stress, and union attitudes to innovative programs in the workplace.

In the Cape Breton and Drummondville areas, the department facilitated sessions at which key management and labour groups explored the potential for community renewal through QWL projects.

Numerous training courses, conferences, workshops and seminars were financed during the past year. Among these were the QWL sessions for all parties in the hospital sector in eastern and western Canada, and an introductory session co-sponsored by the Canadian Union of Public Employees, Local 600, and the University of Regina. Financial assistance was provided to facilitate participation in the one-week QWL course presented annually at the Canadian Labour Congress winter school at Harrison Hot Springs in British Columbia, at a federal public service course, and at the founding conference of the Canadian Council on Working Life.

Financial contributions were also provided to various educational and networking institutions to ensure that the knowledge, skills and trained personnel are available to continue and further develop QWL programs at the workplace.

Labour Education

The increasing complexity of modern industrial relations places heavy demands and responsibilities on members of the union movement. Many, in order to assume their rightful role in both union and community affairs, must acquire new skills and knowledge. Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education, introduced in 1977, is among the major departmental measures aimed at improving the structure and process of labour-management relations.

The broad objective of the program is to improve the operation of the industrial relations system. It seeks to achieve this by providing current and potential union officers and other members of labour organizations with opportunities "to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada and to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement."

The program seeks to:

- (a) encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members;
- (b) encourage individual union members to improve their educational

qualifications, in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities, through the provision of bursaries.

In 1982-1983, Labour Canada made educational grants available to six central labour organizations —

Canadian Labour Congress	\$3 223 110
Confederation of National Trade Unions	288 482
Canadian Conference of Teamsters	134 777
Centrale des syndicats démocratiques	69 234
Canadian Federation of Labour	212 619
Centrale de l'enseignement du Québec	88 332
Grants were also awarded to 74 unaffiliated unions representing 447 368 workers	510 565
Further, nine individual union members received bursaries totalling	35 398
Total	\$4 562 517

The program has received positive evaluations from independent consultants, who felt that it was a positive force working to provide trade unionists with a fuller knowledge of union-management relations in keeping with union interests. This, they said, would bring long-term benefits to the labour

movement and the people of Canada. Additionally, they endorsed the extension of the program beyond its trial period, which ended June 30, 1982. The program was extended for one year (July 1, 1982 to June 30, 1983) and subsequently extended to March 31, 1986.

A new publication dealing with the origin of the program and the various activities conducted by labour organizations and individual union members during the first five years of the educational support experiment was issued in 1982. The booklet entitled *A Growing Concern... Labour Education for Canadian Workers* is being distributed to union members and persons interested in labour education.



Labour Adjustment Review Board Secretariat

The secretariat provides administrative and professional assistance to the Labour Adjustment Review Board, a five-member panel appointed by the Minister of Labour, and consisting of representatives of labour, management, and government. Under the criteria established by the Labour Adjustment Benefits Act, the board certifies as being eligible to apply for preretirement benefits workers who have been laid off from enterprises in industries designated by the federal government. The intent of the Act is to provide last-resort preretirement benefits to laid-off older workers who, because of long service in a designated industry have developed skills that are usable only in that industry, and who are considered unlikely to be retrainable or re-employed. Workers certified by the board may apply to Employment and Immigration Canada for benefits when their unemployment insurance is depleted.

There are two types of industry designations — general and regional. The generally-designated industries (those with coverage extending across Canada) are currently limited to textiles, clothing, tanning and footwear. The board took over responsibility for certification in these industries from the Textile and Clothing Board and the

Enterprise Development Board on its inception with the proclamation of the Act on May 1, 1982. Regional designations apply to an industry with respect to a region in Canada where severe economic disruption and significant loss of employment are a direct result of economic adjustment. These designations are currently identical to those under the government's Industry and Labour Adjustment Program.

In fiscal year 1982-1983, the board held eight meetings and heard 421 cases; in 298 of these, the laid-off workers were certified as eligible to apply for benefits; in the other 123 cases, certification was denied. As a result, 3 789 workers who met the age criteria were entitled to apply for benefits.

The major responsibility of the secretariat is to conduct investigations when an application is received under the LAB program. In addition, the secretariat has undertaken several other duties, the most important of which is the dissemination of information about the program to employees, unions, and employers, and the answering of inquiries received from a wide variety of sources.

Occupational Safety and Health

The Occupational Safety and Health Branch (OSHB) is responsible for the development of policies and programs that improve occupational safety and health in the federally regulated private sector, and provide employment injury compensation for federal government employees. The branch provides headquarters support for field officers in the delivery of these programs to the public. OSHB also offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine and employment injury compensation.

As a developer of occupational safety and health policy and programs, OSHB works with labour and management groups, the Canadian Manufacturer's Association, the Canadian Labour Congress, the provincial agencies through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, and several standards-development committees of the Canadian Standards Association.

This year the main thrust of branch operations was the review of legislation in the OSH area. Proposals for amendments to Part IV of the Canada Labour Code were developed and should soon be introduced into the House of Commons.

OSHB has the leading role in a federal-provincial initiative on an information

system to be implemented across Canada with respect to hazardous materials in the workplace. The project is being undertaken in consultation with industry and labour groups.

Several educational and technical information publications and brochures were developed or updated in order to support the administration of Labour Canada's OSH program.

Senior Medical Consultant

The Senior Medical Consultant monitored progress in the Medical Surveillance program for grain industry workers, to ensure that medical examination procedures and data collection systems are functioning properly in order to improve compliance with the requirements of the program. He also organized a workshop with medical researchers from across Canada, in Saskatoon in June 1982, to examine research findings on occupational exposure limits for grain dust and to recommend future action. Medical advice and perspectives were provided in various industrial hygiene surveys on topics ranging from noise to toxic fumes to video display terminals, and on occupational health-related policies and issues.



Program Research and Development Division

The Program Research and Development Division is responsible for the planning and development of new occupational safety and health legislation, regulations, standards, programs and related policies pursuant to Part IV of the Canada Labour Code. The division conducts research studies into occupational safety and health programs and employment injury and illness statistics, and analyses the findings for their applicability to the Canadian milieu.

Legislation and Regulations

The Program Research and Development Division has drafted a bill containing revisions to Part IV of the Canada Labour Code, to be presented to Parliament. Back-up material for the discussion and eventual enactment of the bill has also been prepared.

Amendments have been made to some of the Regulations relating to the Canada Labour Code. To ensure adequate enforcement of the Canada Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations, Labour Canada officials have been empowered to carry out inspections of home terminal records in place of roadside en-route checks. The Accident Investigation and Reporting Regulations were amended to

require that derailments of trains carrying dangerous substances be reported to Labour Canada, so that employees under federal jurisdiction are given full safety and health protection.

Program Development

About 8 600 physician's reports on grain workers' respiratory functions have been compiled and classified, completing the first three-year cycle of the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry. The medical aspects of the program are going well, while results in ventilation control and environmental monitoring are lagging slightly. Compliance in these areas falls between 68 per cent and 75 per cent.

A five-month safety audit of the Cape Breton Development Corporation's activities was undertaken with the Atlantic Region, and a report has been presented to the corporation for consideration and action.

Accident Reporting System

Employers under Part IV of the Canada Labour Code with five or more employees report to Labour Canada their accident experiences. About 3 500 employers under the federal jurisdiction, employing about 450 000 workers, are registered with OSHB. Accident investigation reports in narrative formats were coded and loaded in a machine-readable storage system by the Program Research and Development Division for further analyses. Work



injury and occupational illness statistics of the employees under the Government Employees Compensation Act were also compiled and updated.

A blueprint of the National Standard of Accident Investigation Reporting System was developed in co-operation with provincial governments, Energy, Mines and Resources Canada (EMR), Statistics Canada, and the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). This blueprint was presented to the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), and was accepted for implementation by the provincial mining ministers. EMR will be responsible for compiling and managing the data collected.



Technical Services Division

The primary function of the division is to provide engineering, scientific, and technical consultative services to Labour Canada's regional offices to enable them to deliver departmental occupational safety and health programs. These services are also provided to other safety and health organizations, unions, companies and government officials.

Industrial Safety Services

An integral part of Part IV of the Canada Labour Code are the many codes and standards which are referenced. Industrial safety engineers continued to consult with standards-writing organizations on a wide range of topics associated with occupational safety codes, personal protective equipment, lifting, hoisting and related devices, and the Canadian Electrical Code.

Industrial safety services were also provided to employers and employees to which the Canada Labour Code applies, such as railway equipment repair shops, grain elevators, and postal terminals.

Industrial Hygiene Services

During the past year the industrial hygiene engineers conducted over 30 occupational health hazard evaluation surveys at the request of the regions. In addition, the industrial hygiene

laboratory analysed the samples from about 120 surveys conducted by the regions.

The engineers were members of Canadian Standards Association committees that issued three new standards during the year.

Mine Safety Services

The department provided assistance in determining the optimal arrangements required to provide improved occupational safety and health services for uranium mining and milling workers in Ontario and Saskatchewan. Departmental personnel also participated in the development, by a multi-partite committee, of Atomic Energy Control Board radiation regulations, and continued to develop Safe Work Practices for Cape Breton Development Corporation coal mines.

Information Service

The Occupational Safety and Health Information Service provides information on a broad range of occupational safety and health matters. This service is available to workers, employers, health and safety committees, government departments and the general public. The information is provided through a computer terminal, located at OSHB in Hull, linked to the information storage and retrieval system of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety in Hamilton, Ontario.

In its first year of operation (1982-1983) the service received and processed 305 requests for information on various topics such as visual display terminals, chemicals, and the wearing of contact lenses in the workplace.

Injury Compensation Division

Employment injury benefits for employees of the federal public service and most Crown agencies are provided by the Government Employees Compensation Act. The Injury Compensation Division organizes, promotes and develops this program in conjunction with the department's regional offices. Third-party claims for the Great Lakes

Region are still being processed in the division. The division provides the Merchant Seamen Compensation Board's secretariat and administers the Federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for the Solicitor General.

Government Employees Compensation Act

This legislation provides employment injury benefits for some 350 000 employees of the federal government in 118 departments and agencies in Canada and in other countries. Claims are reported directly to the regional offices of the department. Claims from employees locally engaged abroad are received and adjudicated by the Injury Compensation Division. During the year, meetings were held with regional officers and officials of the Workers' Compensation Boards of Nova Scotia, Quebec (CSST), Ontario and Alberta to discuss and resolve problems that arose in the administration of the program.

During the year, coverage under the legislation was provided by ministerial orders to officers and employees of the Canada Museums Construction Corporation and the Federal Electoral Boundaries Commission. In addition, coverage was extended to native people being trained under the Northern Affairs On-the-Job Training Program.

The booklets *Employer's Guide* and *Inmates Compensation* were revised and made available from regional offices





and headquarters. The Federal Workers' Compensation Committee was established, consisting of officers from the Injury Compensation Division, Finance Branch and regional offices. Three meetings were held at various locations, where problems of mutual concern were discussed and resolved.

The division maintained its membership in the International Association of

Accidents Boards and Commissions, and made informative contributions to it. Informational material was also prepared and provided to the International Social Security Association and the Government of Israel.

Inmates Compensation

The Injury Compensation Division administered the Federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for Solicitor General Canada. Appropriate awards were made in favour of six inmates who suffered permanent disability in work accidents. Inquiries from inmates, ex-inmates and their legal representatives were handled, and the criteria for eligibility were explained.

Merchant Seamen Compensation Act

This legislation is administered by the Merchant Seamen Compensation Board, composed of three senior federal government officers appointed by Order-in-Council. The Injury Compensation Division provides the secretariat to the board and the chief of the division acts as secretary. The board held three meetings and approved an increase in the monetary benefits provided by the Act. Six claims were received and 20 spouses of seamen who were fatally injured prior to May 1, 1965, continued to receive supplementary benefits.

Regional Operations

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) on a national basis. The delivery of these programs to employers and employees is accomplished through five regional offices and 18 district offices.

The five regional directors are responsible to the Director General of Regional Operations at headquarters. The activities of regional officers include investigation, monitoring, and enforcement of legislation, standards and regulations. They also provide counselling, advisory services and assistance for activities such as the establishment of joint safety and health committees and the development of Quality of Working Life and Labour Education projects.

Conditions of Work

Part III of the Canada Labour Code and its accompanying regulations establish national standards for working conditions, including hours of work, minimum wages, vacations, general holidays, and leave. Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose.

Nation-wide, these activities resulted in the recovery of almost one million dollars in lost wages.

The Code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgment is binding.

Occupational Safety and Health

Part IV of the Canada Labour Code requires all employers in the federal jurisdiction to take reasonable measures to provide their employees with a safe working environment. Workers, likewise, are required to observe proper safety precautions and to notify their employers of potential hazards.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.



Further, regional offices conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

Compensation

Regional offices also administer the Government Employees Compensation Act, which provides financial assistance to workers unable to work due to injuries sustained on the job.

Education, Training, and Promotion

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education and Quality of Working Life programs.

The following brief notes describe the regions and give an account of some of their major activities during the year.

Atlantic Region

The Regional Office for the Atlantic Region is in Moncton, New Brunswick. The region also has district offices in Moncton, Halifax, St. John's, Newfoundland, and Fredericton, N.B. A mine inspection office in Sydney,

N.S. is managed by the Chief Inspector of Mines, responsible for the administration of the Coal Mines Safety Regulations related to the operation of the Cape Breton Development Corporation (CBDC).

In the past year, the region developed a more progressive approach to the delivery of its safety program. In certain problem areas, general safety inspections were followed up by complete safety audits in order to investigate the manner in which certain clients plan and implement occupational health and safety programs on a daily basis.

The region continues to promote labour-management consultation as a means of improving the industrial relations climate. Action research projects and awareness programs were among the activities organized in connection with the department's Quality of Working Life program. QWL activities were established in universities throughout the region, and a community-based development project was initiated in the Cape Breton area.

In the fall of 1982, Labour Canada co-hosted a crisis management symposium in Sydney, N.S., attended by representatives of coal mining countries from all over the world, and at which the Minister of Labour delivered the keynote address.

St. Lawrence Region

St. Lawrence Region, which includes all of the Province of Quebec, has its head office in Montreal. The region is divided into two districts, with offices located in Montreal and Quebec City.

In addition to interventions related to the application of legislated requirements, the region undertook a number of developmental activities, notably in the Quality of Working Life program. The region supported labour-management QWL projects in a number of enterprises, such as Kruger and Consolidated-Bathurst, as well as in a number of municipal areas, including Drummondville and Lac Saint-Jean. Also, the region encouraged the main university centres to become involved in QWL activities, within their respective milieus.

The Labour Education Program allowed a large number of labour organizations and individuals to share approximately \$150 000 in contributions.

The region participated in a number of other notable activities, including the establishment of safety and health committees and a Community Adjustment Committee under the Labour Adjustment Benefits Program (Montmagny-L'Islet), as well as accident prevention training for several branches of Environment Canada.

Finally, the region participated in the training and operation of joint planning committees, notably at Atomic Energy of Canada Limited and Air Canada. Such committees are formed to minimize the impact of group terminations.





Great Lakes Region

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the northwestern part of the province. Regional headquarters is in Toronto, and district offices are located in Toronto (two), Ottawa, London, and Sudbury.

Through the Labour Education Program the region assisted in reviewing and processing requests for grants. Fifteen grants were awarded to non-affiliated unions and individuals.

Staff from the region were actively involved in promoting the Quality of Working Life program in educational institutions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding for projects intended to encourage the further development of Quality of Working Life in the workplace.

The region provided assistance, and in certain instances guest speakers, for groups discussing the Canada Labour Code, the Government Employees Compensation Act, and the Fair Wages and Hours of Labour Act.



Central Region

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg, and district offices are located in Winnipeg, Regina, Saskatoon and Thunder Bay.

The Acting Regional Director and the Assistant Deputy Minister, Operations, represented Labour Canada at the first Grain Symposium, held February 2 and 3, 1983, in Winnipeg. Every grain company across Canada was represented at this symposium, at which new safety and fire-protection devices were discussed, and views on the question of safety in the grain industry were shared. The Regional Director spoke on the major concerns of Labour Canada with regard to occupational safety and health, and the status of the Environmental and Medical Surveillance Program in the Grain Industry.

Training seminars were conducted by labour affairs officers in Thunder Bay, Ontario, concerning the formation and operation of safety committees. This resulted in authorization of ten committees at grain terminal elevators.

The region participated on the Tripartite Committee to Evaluate CNR Safety and Health Committees in the Prairie Region, which consisted of management, senior labour representatives and Labour Canada.

A representative of the region attended the Winnipeg Labour Council Weekend School as one of the instructors for the session on the Canada Labour Code and regulations. Four other seminars were also held during the year to brief labour unions on the Canada Labour Code and its effect on their members.

In response to a concern of our compensation unit, a joint venture was agreed upon by the Federal Employees Compensation Unit and Occupational Safety and Health Branch for a training program. A student was hired for the summer to visit industries and present them with a back injury prevention program.



Mountain Region

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, Whitehorse and Kelowna.

The region continued to respond to requests from employers and union officials for assistance in training supervisors, employees and safety committee members in a broad range of occupational safety and health subjects. Some 46 educational seminars were conducted in response to requests from both federal enterprises and federal government departments. In addition, seminars on the Government Employees Compensation Act and safety and health issues were held for federal departments in Yellowknife and Whitehorse.

In co-operation with the B.C. Federation of Labour and the CLC, the region provided financial assistance to 25 trade unionists to attend the CLC's Harrison Winter School to participate in a week-long seminar on the quality of worklife.

The region provided financial support to the B.C. Worklife Forum, and participated on the Forum Steering Committee. The Forum sponsors and conducts seminars and meetings in order to create a greater awareness of QWL throughout B.C.

The B.C. Research Council received a grant to assist in the completion of a detailed study on absenteeism in selected industries. The region is also participating in a QWL project at the Victoria General Hospital.

The labour education program for unaffiliated unions continues to be an excellent means of helping these unions develop their own training programs. Fourteen unions within the region, representing over 110 000 members, took advantage of this program in 1982.



Part III Canada Labour Code Conditions of Work

Cases Completed for Period
April 1, 1982 to March 31, 1983

Region	Complaints	Inspections	Unjust Dismissal
Atlantic	126	421	23
St. Lawrence	338	54	105
Great Lakes	1 021	248	158
Central	262	232	39
Mountain	728	201	88
NATIONAL	2 475	1 156	413

**Part IV Canada Labour Code
— Occupational Safety and Health**

**Cases Completed for Period
April 1, 1982 to March 31, 1983**

Region	Complaints	Inspections	Investigations	Technical Surveys
Atlantic	40	839	109	108
St. Lawrence	77	232	104	9
Great Lakes	98	1 114	119	57
Central	49	575	86	93
Mountain	11	464	125	59
NATIONAL	275	3 224	543	326



Policy



Policy



The Policy Program conducts research and analysis in order to formulate effective policies aimed at promoting a constructive climate of labour relations. Reporting to the Assistant Deputy Minister-Policy are the Director General of Central Analytical Services, the Director General of Policy and Liaison, and the Director of Program Evaluation.

Central Analytical Services

Central Analytical Services, headed by a Director General, is responsible for analysis, research, and short-term and medium-term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the Industrial Relations Information Service (IRIS).

Economics and Industrial Relations Research

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research, and conducts short-term and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyses general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research into industrial relations issues and problems, prepares socio-economic impact analyses of labour standard regulations, and was instrumental in the

development of the Labour Adjustment Benefits Act. The branch also performs a briefing function and interdepartmental co-ordination with respect to economic policy issues.

In the Policy and Program area, the major thrust was to assist in implementing the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act and deal with policy issues related to its operation. LAB is one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP), and provides last resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. A major study of the costs and benefits of a new information labelling system for hazardous materials used in the workplace was also undertaken during the year. The biennial report on the application of Convention 122 (Employment Policy) of the International Labour Organization was prepared. Also, the administration of the University Research Grants Program was continued.

In the Economic Analysis and Research area, work continued on the quantification of Cost of Living Adjustment (COLA) clauses. This project records the detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates in major collective agreements. A computer program calculates COLA payments at various Consumer Price Index projections, and also at the actual inflation rate during the life of an agreement. This work provides the basis for a

wage-monitoring and forecasting system as well as an improved measure of wage change in the unionized sector. A study of part-time workers, their wages, hours and benefits, along with reasons for working part-time and other related questions, was brought to its final stages.

The Industrial Relations Analysis and Research Division completed studies on the establishment of new collective bargaining relationships in the federal jurisdiction, and on the structure of collective bargaining in Canada. Work continued on a study examining union growth in Canada. Short-term projects included a report on collective agreements and work sharing, a comparative study of national consensus mechanisms, and a paper on the problems of layoffs and plant closures for the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation. The division also responded to a number of requests from the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. The inventory of industrial relations research in Canada conducted during 1980 and 1981 was published.

During the year, the Legislative Analysis and Research Division replied to a large number of information requests from various clients and published documents such as the Legislative Review, Labour Standards in Canada, Directory of Occupational Safety and Health Legislation in

Canada, Workers' Compensation Legislation in Canada, Rapid Reference Charts (annual publications), Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour (occasional), and the Index of Labour Legislation (monthly). A summary of legislative changes was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), and special studies were prepared dealing with occupational safety and health, worktime reduction, and industrial relations.

Labour Data

The Labour Data Branch collects and disseminates labour-related information for use in policy development, pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and research and industrial location studies. The branch produces and maintains detailed information on occupational rates of pay and certain working conditions, the progress and results of collective bargaining, the nature and extent of labour disputes, and the names and characteristics of labour organizations in Canada.

The branch co-operates with the provincial governments in the development and collection of labour data in order to minimize the duplication of surveys and the resulting paper burden on respondents. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to maximize data comparability and exchange. Arrangements continued whereby the provinces of Alberta and Saskatchewan provide information from their wage surveys to the branch. Similarly, a data-sharing arrangement and a joint publication on collective agreement settlements continued with the Ontario Ministry of Labour. The branch also provided the provinces with a considerable amount of data gathered in its surveys.



Collective Bargaining Division

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — excluding the construction industry. The highlights of these major settlements are published monthly in the *Collective Bargaining Review*.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special outputs from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

Major Wage Settlements, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on wage increases resulting from the major collective bargaining settlements. The report contains statistical data on the average annual compound percentage increase in base rates of pay for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses.

The division maintains a library of current and historical collective agreements for provincial jurisdiction bargaining units of 100 or more employees and for all those in the federal jurisdiction, a total of some 8 000 current agreements.

Working conditions provisions in major collective agreements are analysed and coded for computer processing and retrieval.

In December a *Calendar of Expiring Collective Agreements* is produced providing an indication of the level of collective bargaining activity expected in the upcoming year. Information is presented by employer, month of expiry, and industry.

Surveys Division

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 large communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour, October 1982*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1982*, was being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work,

vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wage and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made to employers in these provinces.

Work Stoppages Section

This section co-ordinates provincial data on all work stoppages of ten or more person-days. A free monthly bulletin, *Work Stoppages*, contains strike and lockout statistics by industry, jurisdiction and month, and provides a brief analysis of stoppages involving 500 or more workers. Statistics include the numbers of strikes and lockouts, workers involved and person-days not worked, in total and as a percentage of estimated working time. An annual

report, *Strikes and Lockouts in Canada*, contains more detailed information such as contract status, duration in working days, and a comparison of public and private sectors. Computer retrieval is used in responding to inquiries.

Information on unions and their mergers is published in the annual *Directory of Labour Organizations in Canada*. For each union and central labour congress, the directory provides the names of officials, addresses and telephone numbers, membership figures, affiliation, number of locals, titles of publications and date of the next convention. About 700 inquiries were answered in 1982-1983 concerning labour organizations.

The section also maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). Each return includes the name and address of the union, its officers and some employees, a copy of its constitution, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the local has a collective agreement.

Industrial Relations Information Service

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of Canada's industrial relations community.

Its key role is to improve access to the range of informational resources found in various federal, provincial and private agencies dealing with industrial relations and collective bargaining and, especially, to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour and management professionals.

Operating on an individual request basis, IRIS staff review relevant information sources, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada, to develop tailor-made responses in keeping with clients needs.

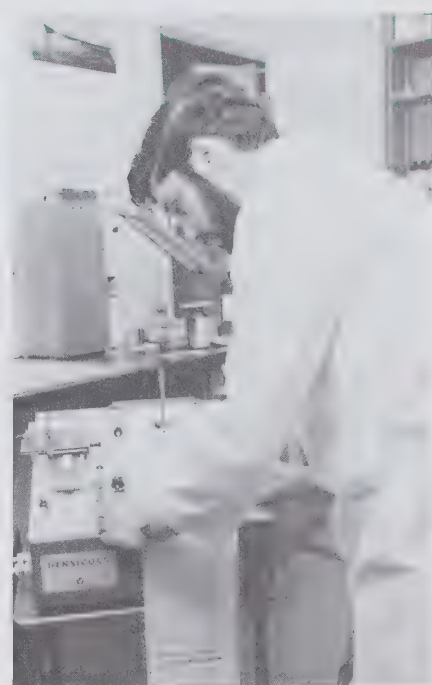
During fiscal 1982-1983, IRIS responded to over 1 500 individual requests for information, many requiring extensive background work, such as the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service publishes a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports

that are of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium, *Collective Bargaining Information Sources*, is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1982-1983, considerable effort was devoted to liaison activities with client organizations to establish and develop links with individual practitioners and publicize the existence of the service. IRIS exhibited or made special presentations at over twenty employer and union conferences and conventions, including those of the various provincial federations of labour, educational seminars of the CLC Labour Studies Centre, the Canadian Federation of Labour, and the Personnel Association of Toronto. A number of small group presentations were made to union and employer representatives to outline the nature of the service and encourage parties to utilize it for their informational needs.

The initial focus of the service has been to respond to incoming requests and to seek out new clients. While this remains the priority, some emphasis has been given to advising individual organizations and industrial relations professionals interested in making more systematic use of available data and information.



Policy and Liaison

Policy and Liaison analyses broad socio-economic issues that bear on the department's programs and policies, and develops policy proposals that are responsive to the rapidly changing economic and social environment. Work is carried on by three branches: International Relations, Social Policy and Federal-Provincial Relations and Economic Policy.

International Relations

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour activities, particularly the International Labour Organization (ILO).

The 68th Session of the International Labour Conference held in June 1982 discussed, among other things, the adoption of several international labour standards. Having consulted the provinces and government departments, the branch prepared Canada's position for these discussions, which involved over 140 countries. Three new conventions were adopted, which set standards regarding the Termination of Employment, the Maintenance of Migrant Workers' Rights in Social Security, and Conditions of Work on Plantations. Preliminary discussions were held on the issue of vocational rehabilitation.

Canada is also a member of the Governing Body of the International Labour Organization. The three regular meetings it holds during the year are attended by the Assistant Deputy Minister for Policy and the director of the branch.

The International Labour Organization periodically holds meetings on sectoral labour issues and problems. During the year there were three such meetings,

concerning coal mines, chemical industries, and the application of the Recommendation concerning the Status of Teachers. The branch is responsible for providing the International Labour Organization with background material on industrial relations and other labour issues, as well as selecting the members of delegations to these meetings. The branch also co-ordinated Canadian participation at the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians and at the Sixth Session of the Inter-American Advisory Committee.

The branch also co-ordinated the participation of the Minister in the first meeting of the Commonwealth Ministers of Labour and Employment, held in Geneva, in June. In addition, the branch was responsible for arranging a two-week visit to Canada by the Chief Labour Officer of Barbados.

Consultations on a wide range of topics were held with the provincial officials responsible for International Labour Organization matters. The topics of discussion included ILO activities that seek contributions from the provinces, a review of the procedures used to provide the federal government with information, the promotion of the ILO's freedom of association principles, an explanation of the workings of the ILO Committee on Freedom of Association, which hears complaints, and the agenda of the annual meeting of deputy ministers of labour on ILO questions.



The annual deputy ministers' and tripartite meetings on International Labour Organization questions were held in April. The proposed position of the Canadian Government regarding the various points on the agenda of the annual session of the International Labour Conference was reviewed.

As part of its monitoring responsibility, the International Labour Organization requests detailed reports every second or fourth year on the application of conventions that have been ratified. In addition, each year the International Labour Organization makes a special study of one or more conventions and their companion recommendations. On such occasions, Canada has to file a report on the particular instruments selected for study by the International Labour Organization that Canada, for some reason, has not yet ratified.

During the year, in conjunction with the Canada Branch of the International Labour Organization, the branch enlisted the assistance of the department's Personnel Branch in making job vacancies in the ILO better known nationally.

Finally, in conjunction with Employment and Immigration Canada, the branch participated in various meetings of the Organization for Economic Co-operation and Development.

Social Policy and Federal-Provincial Relations

The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch is responsible for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include compatibility of legislation with the Canadian Charter of Rights and Freedoms, human rights issues, positive employment practices for disadvantaged groups, educational leave, and problems related to labour market adjustment.

The branch worked to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with provinces on the amendments to the Bankruptcy Act and the development of a proposal for a national workplace hazardous materials information system. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL), one of the chief means for encouraging co-operation between the two levels of

government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experiences. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.



Economic Policy

This branch, established during the fiscal year under review, is responsible for studying long-term economic issues and ensuring that labour concerns are fully integrated into the government's economic policy-making process.

Program Evaluation

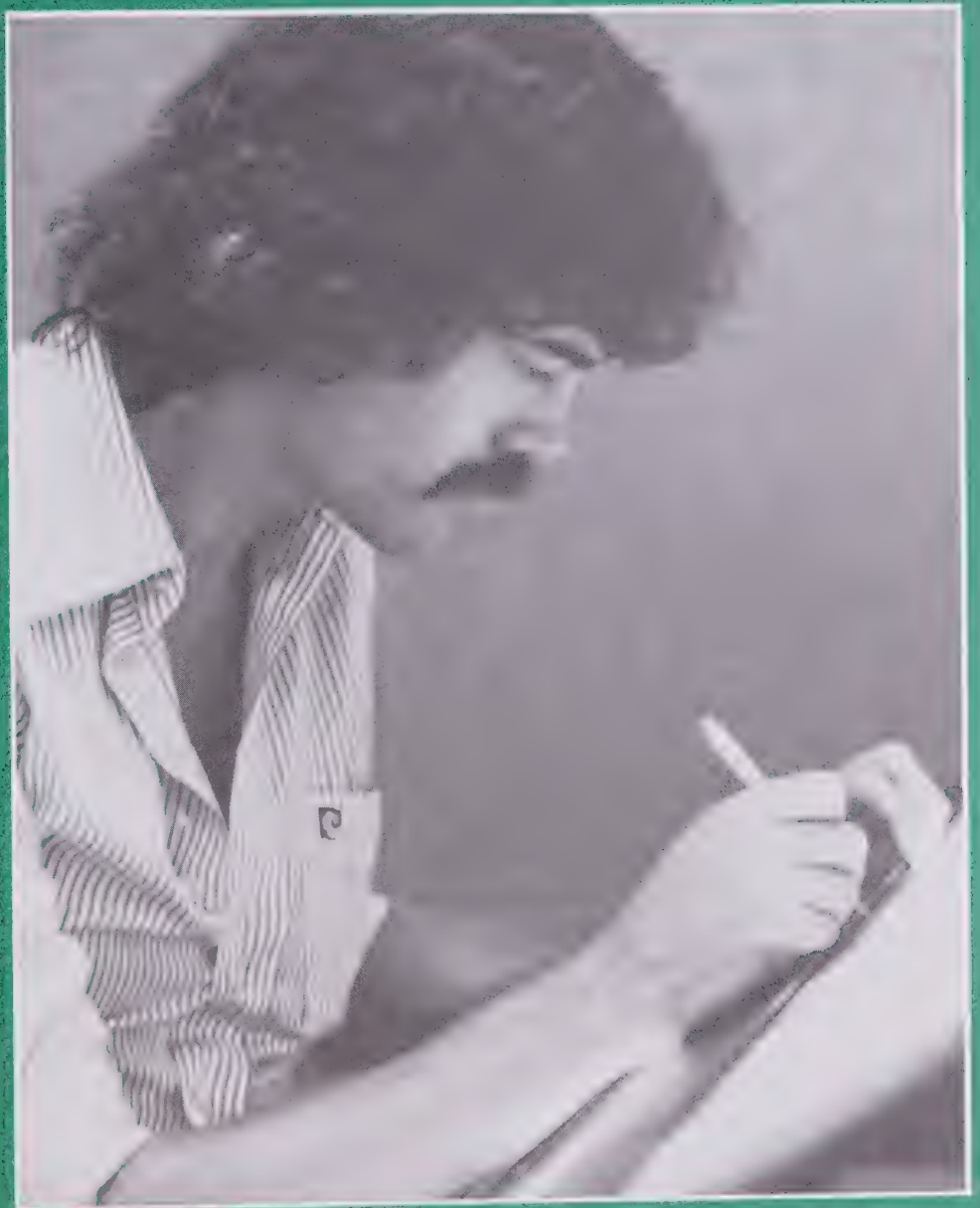
This branch periodically evaluates each of the department's main program components, and conducts comprehensive internal audits of administrative activities, including financial systems and controls, over a six year period. The evaluations raise fundamental questions about the *raison d'être* of programs — their current relevance and effectiveness — while the audits focus on how well the various organizational units are being managed. The resulting studies provide the Deputy Minister and his senior managers with information needed for policy planning and managerial control.

In 1982-1983 the branch conducted a major evaluation of the Conditions of Work component, which was near completion as the period under review was ending. The branch carried out full-scale audits of the Personnel and Management Services Branch, the St. Lawrence Regional Office, the Women's Bureau, and the Finance Branch, and a follow-up audit of the Operational Services Branch.

In addition, the director served on the Working Group on the Evaluation of Regulation, established by the Office of the Comptroller General, which concluded the first phase of its work in October 1982.



Communications



Communications

During the year the mandate of the Communications Directorate was expanded to include responsibility for planning, co-ordinating and prioritizing all departmental communication programs, reflecting the principle that "Canadians have the right to full, accurate and timely information about their government so that they can exercise their rights of citizenship and take part in the democratic process fully, responsibly and in an informed manner."

The importance of a comprehensive corporate communications program was also reflected by the reorganization of the department. The Communications Directorate now reports directly to the Deputy Minister, and plays a major role in developing policies, strategies and procedures designed to communicate Labour Canada's objectives, programs and services both nationally and regionally.

During the year, the directorate assisted departmental programs and branches in designing and implementing communications programs to reach their various publics through a variety of publications, news releases, speeches, audio-visual materials, exhibits and displays. As in previous years a major exhibit was mounted at the Canadian National Exhibition in Toronto as part of the federal presence. In addition, the media relations section answered numerous inquiries from journalists and the general public; and the directorate continued its administration of the

National Industrial Relations Film Library, in co-operation with the National Film Board.

Communications within the department were facilitated by a daily news clipping service, a monthly staff magazine and an editorial service for internal communications. Liaison with the Secretary of State's Translation Bureau was improved in order to meet the government's official languages commitment; while the department's graphics component was brought under the wing of the editorial and publishing section to streamline the publication process.

The increased emphasis upon communications resulted in a requirement for more comprehensive planning and liaison with branches and regions on all communications activities. As a part of this development, a review was undertaken of the objectives, content, audiences, distribution and cost of all Labour Canada publications with a view to rationalizing the corporate publishing program.

One of Labour Canada's major initiatives of the year was the Task Force on Micro-Electronics and Employment. The Communications Directorate provided publicity planning across Canada for the hearings of the task force, and organized the national news conference and other publicity services upon publication of the task force's report, *In the Chips: Opportunities, People, Partnerships*.

Other highlights of the year included the publication of background papers and proceedings of the conference on Sexual Equality in the Workplace sponsored by the Women's Bureau, and the development of a "hands-on" Telidon exhibit describing Occupational Safety and Health programs.

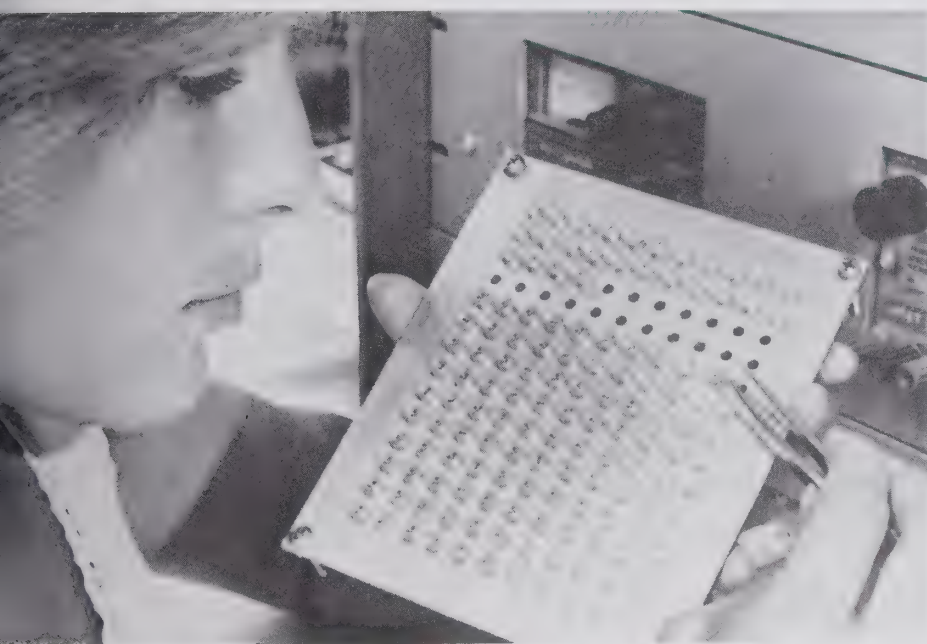


Women's Bureau





Women's Bureau



The year 1982-1983 was highlighted by the establishment on the recommendation of Labour Canada's Women's Bureau, of two commissions of inquiry: The Task Force on Micro-Electronics and Employment, and the Commission of Inquiry into Part-Time Work. The Task Force on Micro-Electronics and Employment reported to the Minister in November 1982. Their report, entitled *In the Chips: Opportunities, People, Partnerships*, contained thirty recommendations designed to make technology serve Canada's economic needs while ensuring that human and social concerns are given full and due attention through legislative and public policy instruments.

The Commission of Inquiry into Part-Time Work was established in February 1982. Its mandate was to examine the overall employment position of part-time workers and to recommend legislative and policy changes to improve their position. The commission's report is expected by August 1983.

In 1982-1983 the Women's Bureau continued its research and information programs. For example, the bureau commenced research in the field of occupational safety and health. It also initiated a discussion paper series in order to foster an informed debate on, and to promote discussion of the issues on which the bureau conducts policy and legislative research. Two papers were published this year: one on gender wage differentials, and the other on women and technology in the National Capital Region. To be published in this series are research and discussion papers on issues affecting women who work for pay.

The Women's Bureau continues to maintain and publish data relating to women in the Canadian labour market. These data are provided to the public, for example, women's groups, employees' associations, unions, government departments and agencies, students and academics.

The Women's Bureau's Information Centre, containing a wide range of literature and reports on subjects relating to the female labour force, was, once again, extensively used.



Administrative Policy and Services



Administrative Policy and Services

Administrative Policy and Services develops and co-ordinates the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Data Processing, Planning, and Administrative and Library Services.

Administrative and Library Services

The Administrative and Library Services Branch provides administrative programs in support of program areas. During the year under review, these services included the Departmental Library (transferred during departmental reorganization), Materiel Services, Accommodations, Publication and Text Processing, Manuals and Directives, Records Management, Mail and Messenger, Forms Management and Printing.

The library, which is designated the national collection for published material on labour matters, provides a variety of services to the department as well as serving a wide outside clientele including other government, company, university and public libraries, labour unions, and individual researchers, students and teachers. The collection is international in scope and is kept as up-to-date as possible. It is also an important resource for historical research. The major subject areas of the collection are industrial relations, collective bargaining, women in the work force, technological change, economics, labour

economics, equality of job opportunity, equal pay, quality of working life, occupational safety and health, industrial democracy, labour standards, working conditions, pensions, and labour education. Holdings include a comprehensive collection of periodicals on labour subjects, labour union newspapers, labour union proceedings, and publications of the International Labour Organization. The holdings dealing with Canadian labour history include unique materials such as a collection of major Canadian labour union newspapers on microfilm.

During the year, the importance of the library's co-operative relationship with other libraries in related fields was underscored by the fact that more material continued to be loaned to other libraries than was borrowed for the department from other libraries. The library played an important role in providing material on loan to other federal government departments.

In 1983, two working collections at headquarters — the Women's Bureau Resource Centre and the Occupational Safety and Health Technical Resource Centre — were consolidated under the library. While they continued to serve as special working collections for the Women's Bureau and the Occupational Safety and Health Branch respectively, their services were enhanced by the resources of the main library.

The library continued to develop LABORLINE, its computerized data

base for the retrieval of bibliographical information, which was initiated the previous year. LABORLINE contains approximately 8 000 cataloguing and indexing records for material added to the library since September 1981, and for material added to the Women's Bureau Resource Centre and the Occupational Safety and Health Technical Resource Centre since September 1982 and July 1982 respectively. The 8 000 records also include indexing records for articles appearing in major labour journals published between late 1979 and September 1981.

During the year, work was nearly completed to allow the addition to LABORLINE of about 4 500 records prepared in an earlier joint indexing project with other major labour libraries in Canada and the United States. The indexing covers selected major labour journals published between 1976 and 1979.

LABORLINE was used to produce several bibliographical resources: the weekly *Library Bulletin*, which lists recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject; the monthly *Women's Bureau Resource Centre Acquisition List*; the *Occupational Safety and Health Technical Resource Centre Bulletin*; the bi-weekly *Tables of Contents*, which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economics journals received in the library; and other regularly updated bibliographies on major topics of interest to the department.

The reference staff carried out regular LABORLINE searches based on profiles of user subject interests for individuals in the department in order to inform them of materials in specifically defined subject areas recently added to the collection.

The library maintained a close working relationship with other labour libraries, in particular through its attendance at the 1982 annual meeting of the Committee of Industrial Relations Librarians, which represents the major labour and industrial relations libraries in Canada and the United States.

In the age of automation Labour Canada has a responsibility to keep pace with technological changes. The branch has expanded and developed its services in the area of word processing. Following the installation of AES equipment in the Winnipeg regional office, a communication link with the Publication and Text Processing Centre was installed on a trial basis. At the request of the Toronto regional office, the centre studied the operations of the Injury Compensation function in the Toronto regional office with a view to introducing a word processing system, eliminating tasks performed manually and reducing human resource requirements. In addition, word processing applications were identified for headquarters, including control for the Access to Information Act and Privacy Act, financial systems, inventory control, editing, records management, and DPW revenue dependency data. A number of word processing companies



were reviewed and the Wang Alliance 250 met departmental requirements.

The conversion of the departmental mailing lists to an automated system continued, with the arrival of the terminal in March 1983 and the writing of computer programs.

A proposal for delegating authority, procedures to handle requests, and a manager's guide were developed to assist the department in implementing the forthcoming Access to Information Act and Privacy Act.

Labour Canada signed the Master Occupancy Agreement covering all accommodations under the new Revenue Dependency program introduced by Treasury Board; this will be implemented April 1984.

Finance

The Finance Branch provides financial advice and guidance, and general accounting services to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

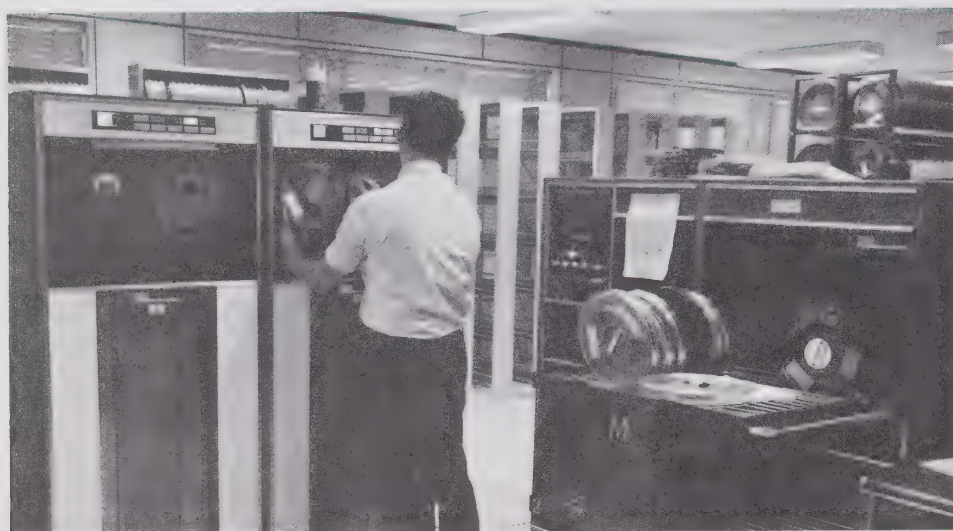
The branch's designation of financial officers to specific activities of the department has increased its advisory role. These designated officers also

assisted departmental management in developing and presenting plans and budgets in accordance with the Policy and Expenditure Management System adopted by the Government of Canada.

A new Contract Office was created to administer the increased number of contracts let by the department. Departmental policy and procedures were developed and implemented to monitor and control all contractual agreements.

The branch also developed an internal audit policy to provide service to the Labour Education and Quality of Working Life programs for the audit of their contributions to organizations and individuals.

A feasibility study report on computerizing the processing of compensation claims was approved in January, 1983. The design phase of the study is expected to be completed in the next fiscal year. During the year, some 70 000 items were invoiced to 30 Crown agencies resulting in the recovery of approximately \$18 000 000 in claims costs and administration fees initially charged to Labour Canada by the provincial Workers' Compensation Boards. A new contract for the continued handling of the Government Employees Compensation Act was negotiated with British Columbia.



Data Processing

Throughout the year, the Data Processing Branch continued to provide EDP systems support services to departmental program areas. Emphasis was on production and analyses of Labour Data, Collective Bargaining and Occupational Safety and Health statistics.

In addition to the maintenance of operational systems, several development projects were undertaken.

The Work Stoppage Statistics system was expanded to incorporate data from 1946 to 1975, so that statistical analysis of federal jurisdiction work stoppages in Canada from 1946 to the present is now possible.

Preliminary studies were completed and the design phase begun for the automation of Labour Canada procedures for processing accident compensation claims from federal jurisdiction workers.

System development work is also continuing for implementation of an on-line Document Referencing System to improve the control, distribution and follow-up of ministerial communications and correspondence.

The Operations Division, in addition to providing data-entry and production services, expanded the computer facilities of the department by the installation of a minicomputer configuration including hardcopy and video display terminals for on-line data inquiry, retrieval, research and systems development.



Planning

The Planning Branch is responsible for planning at the corporate level and for the continuing implementation and co-ordination of the Policy and Expenditure Management System (PEMS) within the department.

During the year, the branch made further refinements to the department's planning process, incorporating aspects of the Comptroller General's study on the Improvement in Management Practices and Control (IMPAC), and streamlined the paper burden placed on managers during Main Estimates and Operational Plan preparations. The branch also managed the production of a Program Expenditure Plan (Part III of the Estimates) for the department.

Advice and guidance were given to departmental managers in the developing of long-term and short-term plans and in controlling and measuring their results. A monitoring system for the department's annual operational plans and budget was implemented.

Other activities included preparatory work on the Departmental Regulatory Agenda, and the co-ordination of the proposed amendments to the Canada Labour Code.

Personnel and Management Services



Personnel and Management Services

Management Consulting Services

Management Consulting Services is a new branch created to provide a professional and general management consulting service capable of exercising project management and leadership over teams of departmental and/or private sector personnel in order to satisfy departmental demands for consultants both in terms of volume and technical requirements.

General consulting ranges from opportunity identification to translating opportunities into operational results. Such consulting encompasses needs identification, objectives formulation, analysis of alternative ways and means, and program identification and recommendations for change.

Personnel

The Personnel Branch advises Labour Canada management and employees on job classification, the different types of compensation, pay and benefits, staff relations, staffing, training programs and new developments in that field, human resources planning, the official languages policies, and equal opportunities for women, the handicapped and Canadian native people. It also coordinates the Employee Assistance Program, which was developed to help

resolve the behavioural or health problems of employees, with special emphasis given to alcoholism.

Compensation and Staff Relations Division

This division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine correct rates of pay, the administration of pay and benefits, the provision of personnel management information, and the administration of a portion of the official languages program.

Staff Relations

The Staff Relations Section is concerned with such activities as grievances, safety and security designations, the interpretation of collective agreements, and the development of policy and procedures on staff relations matters.

During the past year, the various union-management consultation committees and sub-committees discussed many topics of concern to unions and management, such as staff training, staffing procedures, health and safety matters, etc.

Three-day staff relations courses for line managers were given at headquarters and in Toronto.

Classification and Organization

The Classification and Organization Section is responsible for analysing, evaluating and classifying positions within the department for pay purposes, and for providing advice regarding the official languages requirements of each position. It is also responsible for providing management with assistance and advice when organizational change is required, and for providing training to managers in job evaluation and position description writing.

During the past year the section was responsible for the implementation of a new classification monitoring and review program to identify and react to classification trends, and the development and publication of several policies and procedures on classification matters.

Pay and Employee Services

The Pay and Employee Services Section administers pay and employee benefits within the department, and advises employees on all matters having to do with pay and benefits, including employee pension plans, accident, sickness and life insurance plans, etc.

During the past year, several new manual systems were implemented to ensure that the activities of this section

are carried out accurately and on time. Thus, employees receive faster and more efficient pay and benefits services. Information sessions were given for employees in Moncton, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver and at headquarters.

The Personnel Management Information System

During the past fiscal year, the branch continued its efforts to expand and improve the data in the automated Personnel Management Information System, which is an extension of the government's Official Languages Information System. Also, new uses and applications for the information in the system were explored. Directors were given quarterly reports that provide information on their respective organizations and staff, the official languages requirements of positions, and the language capabilities of the incumbents of those positions.

Efforts are now underway to further refine the system in order to meet the demand for information about departmental personnel, and to implement a new system to track requests for personnel action, and to provide regular reports to management on the disposition of such requests. The automation of other personnel data is also being explored.



Human Resources

The responsibility of the Human Resources Division is to recruit and train employees and to assist managers in meeting their objectives by developing a human resources plan for the department. Its four sections are Staffing, Training and Development, Human Resources Planning and Official Languages.

Staffing

This section helps management recruit and evaluate candidates for vacant positions in the department.

During the year, 737 staffing actions were processed; 12 appeals were lodged and all were dismissed. Seven policies and/or bulletins were promulgated. The section also introduced a monthly reporting system to line management to advise of the progress of their staffing actions. In addition individual work-sharing agreements with regions were drafted in order to enhance the effectiveness and efficiency of the staffing system.

A post audit was conducted by the Public Service Commission and a new three-year agreement will be concluded that will result in the delegation of additional staffing authority to the department.

Training and Development

This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering courses, and registering employees for training given outside the department.

The Career Assignment Program, Educational Leave and other special development programs are co-ordinated by this section, as well as all departmental language training, and government language training course registration. In the 1982-1983 fiscal year, this section processed 147 Language Knowledge Tests, 21 Special Evaluations, 9 Exemptions and 16 Diagnostic Tests and registered 83 employees in language training. The Labour Affairs Officer Training Program developed by this section was used to train 34 newly recruited LAOs and 20 experienced LAOs.

This section also co-ordinated the training workshops entitled An Introduction to Computers, Pre-retirement Planning and Evaluating Staff Performance.

The Treasury Board's Training and Development Information System (TDIS) was implemented in order to more effectively report and control all training-related activities.

A departmental training policy and a training evaluation framework were developed.



Human Resources Planning

The Human Resources Planning Section assesses the department's current and future human resource needs and administers programs designed to promote the employment of under-represented groups.

Departmental action plans and progress reports on equal employment opportunities for women, the handicapped and natives have been prepared and are available to employees and the general public.

The participation of handicapped employees increased from 16 to 20 employees, which is 2.9 per cent of the departmental work force. The native participation increased by two employees during the year, but by year-end the number of natives employed by the department had returned to its 1982 level.

Because of the significant progress achieved by women in Labour Canada, the department was exempted from presenting formal reports to Treasury Board until 1985. Women now occupy 51.2 per cent of all positions and 27.1 per cent of all officer level positions in the department, as opposed to 49.8 per cent and 23.1 per cent respectively last year. Of particular note is the 21.1 per cent participation rate of women in the executive category.

Significant changes were introduced to the department's employee performance appraisal system to increase its effectiveness and efficiency. A two-day course on evaluating performance was designed and delivered at headquarters and in the five regions.

Official Languages

The Official Languages Section ensures that Labour Canada meets governmental objectives concerning the use of the official languages. This includes providing bilingual services to the public, ensuring the implementation of the official language policy regarding language of work, and facilitating equitable participation of people from both official language communities in the department. The section also advises management on all related questions.

To this end, the section prepares the Official Languages Annual Report and action plan and investigates complaints concerning infractions of the policy. For the second year running, according to the Commissioner of Official Languages, Labour Canada made considerable progress in this area, increasing the percentage of francophones in the department from 27.3 per cent to 29.0 per cent.

The section has issued a comprehensive policy on official languages. A special report was prepared on employee satisfaction with their language of work.

Appendix



Appendix



Financial Statements

Comparative Statement of Expenditures by
Department Appropriations for 1981-1982 and 1982-1983

	\$000s	
	1981-1982	1982-1983
Labour – Operating expenditures and expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	\$28 702	\$32 862
Labour – The grants listed in the estimates and contributions	9 673	14 628
Minister of Labour – Salary and motor car allowance	43	39
Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen	21 747	21 630
Contributions to employee benefit plans	3 053	3 992
TOTAL PROGRAM	\$63 218	\$73 151

Comparative Statement of Expenditures by
Object of Expenditures for 1981-1982 and 1982-1983

	\$000s	
Object	1981-1982	1982-1983
Personnel	\$20 359	\$23 531
Payments of compensation	20 303	19 082
Transportation and communication	1 934	2 252
Information	679	677
Professional and special services	7 590	10 042
Rentals	168	227
Purchased repair and upkeep	93	111
Utilities, materials and supplies	832	803
Construction and acquisition of machinery and equipment	439	427
Grants, contributions and other transfer payments	9 684	14 638
All other expenditures	1 137	1 361
TOTAL	\$63 218	\$73 151

Statement of Expenditures by
Departmental Activities 1982-1983

\$000s

	<u>1982-1983</u>
Mediation and Conciliation	\$ 2 980
General Labour Services	20 739
Policy and Communication	10 297
Administration	8 173
Labour Adjustment Income Support Program	9 332
Injury Compensation Respecting Government Employees and Merchant Seamen	<u>21 630</u>
TOTAL	<u>\$73 151</u>

Statement of Expenditures
for Grants and Contributions
for 1981-1982 and 1982-1983

\$000s

	<u>1981-1982</u>	<u>1982-</u>
<u>Grants</u>		
Special Income Support Program		
• Adjustment Assistance Benefits to those workers affected by tariff reductions or by the absence of special protection measures	\$5 187	\$ 9
• Grants to non-CLC labour unions and members for labour education purposes	285	
• Other Grants	<u>139</u>	
TOTAL GRANTS	\$5 611	\$10
<u>Contributions</u>		
• Contributions to CLC labour education programs	\$2 838	\$ 2
• Contributions for Quality of Working Life projects	499	
• Contributions to non-CLC labour organizations for labour education purposes	378	
• Contributions to the Atlantic Region Labour Education Centre	292	
• Other Contributions	<u>66</u>	
TOTAL CONTRIBUTIONS	<u>\$4 073</u>	<u>\$4</u>
TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS	<u>\$9 684</u>	<u>\$14</u>

Work Injury Statistics

Accident Claims Reported in 1982-1983, by Province and Type of Claim

Province	Medical Aid	Compensation	Injury ¹ Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	176	17	200	-	-	3	396
Prince Edward Island	61	9	65	1	1	5	142
Nova Scotia ²	2 719	2 242	985	413	5	224	6 588
New Brunswick	418	27	365	1	1	41	853
Quebec	2 021	257	4 279	10	4	258	6 829
Ontario	2 884	192	4 923	5	3	29	8 036
Manitoba	774	159	565	-	-	-	1 498
Saskatchewan	429	65	370	-	2	1	867
Alberta	584	76	1 260	3	-	20	1 943
British Columbia	1 265	94	1 685	2	3	217	3 266
Yukon	94	15	22	1	-	1	133
Northwest Territories	185	60	44	-	1	-	290
TOTAL	11 610	3 213	14 763	436	20	799	30 841

¹Cases in which salary is continued in lieu of compensation.

²Includes claims from the Cape Breton Development Corporation.

Government Employees Compensation Act

Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses by Province

Province	Compensation Disbursements 1982-1983 \$	Share of Administration Costs Charged for Years 1982-1983 \$	Total \$
Newfoundland	344 137.00	64 050.00	408 187.00
Prince Edward Island	148 326.00	29 116.00	177 442.00
Nova Scotia (Federal Employees)	1 529 020.00	458 039.00	1 987 059.00
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)	11 896 739.00	1 687 684.00	13 584 423.00
Nova Scotia (Old Silicosis)	607 370.00	-	607 370.00
New Brunswick	532 685.00	124 703.00	657 388.00
Quebec	5 532 952.00	898 642.00	6 431 594.00
Ontario	7 077 347.00	1 512 432.00	8 589 779.00
Manitoba	517 489.00	129 360.00	646 849.00
Saskatchewan	1 045 226.00	263 936.00	1 309 162.00
Alberta	1 850 648.00	533 965.00	2 384 613.00
British Columbia	2 320 843.00	595 267.00	2 916 110.00
TOTAL	33 402 782.00	6 297 194.00	39 699 976.00

Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories

Injury Statistics¹

Federal Public Service Departments April 1, 1982 - March 31, 1983

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Agriculture	340	17.03	713	7.14
Atomic Energy Control Board	0	-	2	0.79
Attorney General's Office	1	0.91	1	0.18
Canada Labour Relations Board	0	-	0	-
Canadian Government Printing Bureau	4	1.20	7	0.42
Canadian Grain Commission	22	12.76	33	3.83
Canadian Human Rights Commission	1	3.94	1	0.79
Canadian International Development Agency	7	3.55	12	1.22
Canadian Livestock Feed Board	0	-	0	-
Canadian Penitentiary Services	750	37.21	1 217	12.07
Canadian Radio/TV Telecommunications Commission	2	2.29	6	1.38
Canadian Transport Commission	2	1.24	5	0.62
Chief Electoral Officer	1	10.20	2	4.08
Commissioner of Languages	0	-	1	0.75
Communications	14	3.00	24	1.03
Communications Security Establishment	4	3.14	7	1.10
Consumer and Corporate Affairs	52	10.97	85	3.58
Economic Council of Canada	1	3.57	1	0.71
Employment and Immigration	180	3.82	401	1.70
Energy Mines and Resources	53	5.69	100	2.15
Environment	326	14.02	695	5.98
External Affairs	9	1.28	19	0.54
Federal Court of Canada	6	17.34	6	3.47
Finance	2	1.30	4	0.52
Fishes and Oceans	109	9.37	390	6.70
Government House	0	-	3	3.16
Immigration Appeal Board	0	-	0	-
Indian Affairs and Northern Development	73	5.91	154	2.49
Industry, Trade and Commerce	6	1.11	19	0.70
Insurance	0	-	0	-
Justice	5	2.02	6	0.48
Labour	4	2.45	14	1.72
Law Reform Commission	0	-	0	-
National Capital Commission	68	34.07	108	10.82
National Defence	2 623	35.57	4 522	12.27
National Energy Board	0	-	0	-
National Film Board	17	8.51	40	4.00
National Health and Welfare	128	6.84	269	2.88
National Library	7	6.65	9	1.71
National Museums of Canada	15	7.50	30	3.00
National Research Council	51	7.63	106	3.17
National Revenue:				
Customs and Excise	129	6.28	268	2.61
Taxation	151	4.19	276	1.53
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada	0	-	0	-
Northern Pipeline Agency	0	-	0	-
Privy Council Office	1	0.91	4	0.73
Public Archives	16	10.51	33	4.34
Public Service Commission	12	2.31	21	0.81
Public Service Staff Relations Board	1	2.78	1	0.56
Public Works Canada	347	19.34	639	7.12
Regional Economic Expansion	40	9.75	81	3.95
Royal Canadian Mounted Police	63	8.41	118	3.15
Science and Technology	0	-	0	-
Science Council of Canada	0	-	0	-
Secretary of State	6	0.92	15	0.46

Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

Disabling Injury Frequency Rate² is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

Injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries.

Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

A. Federal Public Service Departments

April 1, 1982 – March 31, 1983

Public Service Departments	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	1	4.76	1	0.9
Solicitor General	1	1.91	1	0.3
Statistics Canada	40	4.37	93	2.0
Supply and Service Canada	115	6.55	202	2.3
Supreme Court of Canada	2	14.71	2	2.9
Tariff Board	0	-	0	
Tax Review Board	0	-	0	
Transport:				
- Administration	7	1.75	20	1.0
- Air Services	356	13.96	645	5.0
- Marine Services	429	32.69	897	13.6
Treasury Board	2	0.97	5	0.4
Veterans Affairs	233	23.84	376	7.6
TOTAL	6 835	14.33	12 710	5.3

¹Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

²"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

³All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Injury Statistics¹

Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy April 1, 1982 – March 31, 1983

Agencies not under the Treasury Board	Number of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate ²	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees ³
Antic Pilotage Authority	4	24.10	9	10.84
Atomic Energy of Canada	195	11.55	357	4.23
Bank of Canada	27	5.87	56	2.44
Canada Mortgage and Housing Corporation	42	5.69	77	2.09
Canada Post Corporation	7 819	60.20	10 898	16.78
Canadian Arsenal Limited	61	61.74	76	15.38
Canadian Broadcasting Corporation	139	5.65	302	2.46
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	2	10.99	3	3.30
Canadian Commercial Corporation	0	—	0	—
Canadian Council of Resource Ministers	0	—	0	—
Canadian Deposit Insurance Corporation	0	—	0	—
Canadian Film Development Corporation	0	—	0	—
Canadian Saltfish Corporation	0	—	0	—
Commonwealth Assets Disposal Corporation	0	—	3	2.75
Concrete Construction (1951) Limited	2	3.22	5	1.61
Coronado Aviation Limited	0	—	4	13.33
Coronado Resources Limited	49	19.44	151	11.98
Cost Development Corporation	0	—	2	0.34
Canadian Credit Corporation	1	0.78	1	0.16
General Business Development Bank	3	4.03	9	2.42
Design Investment Review Agency	0	—	0	—
Chesapeake Fish Marketing Corporation	140	135.14	358	69.11
Great Lakes Pilotage Authority	0	—	1	0.64
International Development Research Centre	0	—	0	—
International Joint Commission	0	—	0	—
International N.W. Atlantic Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	—	0	—
International Pacific Salmon Fisheries Commission	1	7.81	3	4.69
Quebec Cartier and Champlain Bridge Inc.	5	32.47	10	12.99
Quebec Pilotage Authority	1	5.75	3	3.45
Quebec Research Council	0	—	0	—
Quebec Arts Centre Corporation	15	19.53	26	6.77
Quebec Farm Marketing Council	0	—	0	—
Quebec Canada Power Commission	24	34.29	69	19.71
Quebec Transportation Company Limited	37	47.44	116	29.74
Quebec Pilotage Authority	0	—	3	4.48
Quebec Parliament	110	14.90	174	4.71
Quebec Canada	0	—	0	—
Quebec Canada (National Harbours Board)	187	62.00	308	20.42
Quebec Canadian Mint	50	38.34	76	11.66
Quebec International Bridge Corporation Limited	0	—	0	—
Quebec Transport Canada	66	25.66	122	9.49
Quebec Standards Council of Canada	0	—	0	—
Quebec Globe Canada	9	3.63	23	1.86
Total	8 989	42.01	13 245	12.38
Quebec Breton Development Corporation	2 608	314.67	4 087	98.62
TOTAL	11 597	52.17	17 332	15.59

Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1982-1983.

"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

Injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

Statistique des accidents¹

Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique
du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail
1^{er} avril 1982 au 31 mars 1983

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre par 100 employés ³
Administration de l'Atlantique	4	24,10	9	10,84
Administration de pilotage des Grands Lacs	0	-	1	0,64
Administration de pilotage des Laurentides	1	5,75	3	3,45
Administration de pilotage du Pacifique	0	-	3	4,48
Examen de l'investissement étranger	0	-	0	-
Marinaux canadiens Limitée	61	61,74	76	15,38
Que du Canada	27	5,87	56	2,44
Que fédérale de développement	3	4,03	9	2,42
Travail canadien d'hygiène et de sécurité au travail	2	10,99	3	3,30
Travail de recherche pour le développement international	0	-	0	-
Travail national des arts	15	19,53	26	6,77
Travail d'énergie du Nord canadien	24	34,29	69	19,71
Travail internationale des pêcheries de l'Atlantique	0	-	0	-
Travail internationale des pêcheries de l'Atlantique	0	-	0	-
Travail internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	1	7,81	3	4,69
Commission mixte internationale	0	-	0	-
Travail canadien des ministres des ressources	0	-	0	-
Travail canadien des normes	0	-	0	-
Travail des recherches médicales	0	-	0	-
Travail national de commercialisation des produits agricoles	0	-	0	-
Travail national de défense (1951) Limitée	2	3,22	5	1,61
Travail commerciale canadienne	0	-	0	-
Travail de disposition des biens de la Couronne	0	-	0	-
Travail Aviation Limitée	49	19,44	151	13,33
Travail Ressources Limitée	195	11,55	357	11,98
Travail atomique du Canada	5	32,47	10	12,99
Travail Jacques-Cartier et Champlain Inc.	50	38,34	76	11,66
Travail royale canadienne	0	-	0	-
Travail canadien du poisson salé	140	135,14	358	69,11
Travail de commercialisation du poisson d'eau douce	110	14,90	174	4,71
Travail -Canada	187	62,00	308	20,42
Travail Canada	7 819	60,20	10 898	16,78
Travail canadienne des postes	42	5,69	77	2,09
Travail canadienne d'hypothèques et de logement	0	-	0	-
Travail d'assurances-dépôts du Canada	0	-	0	-
Travail de développement de l'industrie cinématographique canadienne	0	-	0	-
Travail des ponts internationaux de la voie maritime	0	-	0	-
Travail des transports du Nord Limitée	37	47,44	116	29,74
Travail du crédit agricole	1	0,78	1	0,16
Travail pour l'expansion des exportations	139	5,65	302	0,34
Travail Radio-Canada	9	3,63	23	2,46
Travail globe	66	25,66	122	9,49
Travail maritime-Transports Canada	8 989	42,01	13 245	12,38
Travail de développement du Cap-Breton	2 608	314,67	4 087	98,62
AL	11 597	52,17	17 332	15,59

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

A. Ministères de la Fonction publique 1^{er} avril 1982 au 31 mars 1983

Ministères de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés
Résidence du Gouverneur général	0	-	3	3,16
Revenu national :				
- Douanes et Accise	129	6,28	268	2,61
- Impôts	151	4,19	276	1,53
Santé et Bien-être social	128	6,84	269	2,88
Sciences et Technologie	0	-	0	-
Secrétariat d'Etat	6	0,92	15	0,46
Service canadien des pénitenciers	750	37,21	1 217	12,07
Solliciteur général	1	1,91	1	0,38
Statistique Canada	40	4,37	93	2,03
Transports :				
- Administration	7	1,75	20	1,00
- Service du transport aérien	356	13,96	645	5,06
- Services de la marine	429	32,69	897	13,67
Travail	4	2,45	14	1,72
Travaux publics	347	19,34	639	7,12
TOTAL	6 835	14,33	12 710	5,33

1. La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

2. Le « taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité » représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

3. Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

Statistique des accidents¹

Ministères de la Fonction publique
1er avril 1982 au 31 mars 1983

Ministères de la Fonction publique	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité ²	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés ³
Ministères de la Fonction publique	9	1,28	19	0,54
Ministère des affaires extérieures	233	23,84	376	7,69
Ministère des affaires indiennes et du Nord canadien	73	5,91	154	2,49
Ministère du développement international	7	3,55	12	1,22
Ministère de l'agriculture	340	17,03	713	7,14
Ministère des provisions et Services	115	6,55	202	2,30
Ministère de l'association du pipe-line du Nord du Canada	16	10,51	33	4,34
Ministère de l'assurance	0	-	0	-
Ministère de l'hotellerie nationale	7	6,65	9	1,71
Ministère du Vérificateur général	1	0,91	1	0,18
Ministère du Conseil privé	1	0,91	1	0,73
Ministère du Directeur général des élections	1	10,20	2	4,08
Ministère de la sécurité des télécommunications	4	3,14	7	1,10
Ministère aux langues officielles	0	-	1	0,75
Ministère canadienne des droits de la personne	1	3,94	1	0,79
Ministère canadienne des grains	22	12,76	33	3,83
Ministère canadienne des transports	2	1,24	5	0,62
Ministère d'appel de l'immigration	0	-	0	-
Ministère de contrôle de l'énergie atomique	0	-	2	0,79
Ministère de la Capitale nationale	68	34,07	108	10,82
Ministère de la Fonction publique	12	2,31	21	0,81
Ministère de la réforme du droit	0	-	0	-
Ministère de révision de l'impôt	0	-	0	-
Ministère des relations de travail dans la Fonction publique	1	2,78	1	0,56
Ministère du tarif	14	3,00	24	1,03
Ministère des communications	0	-	0	-
Ministère canadien des relations du travail	0	-	0	-
Ministère de la radio-télévision canadienne	1	2,29	6	1,38
Ministère de recherches en sciences humaines	2	4,76	1	0,95
Ministère de recherches en sciences naturelles et en génie	0	-	0	-
Ministère des sciences	0	-	0	-
Ministère économique	2	0,97	5	0,49
Ministère du Trésor	1	3,57	1	0,71
Ministère nationale de recherches	51	7,63	106	3,17
Ministère de l'information et des Corporations	52	10,97	85	3,58
Ministère fédéral	6	17,34	6	3,47
Ministère du suprême	2	14,71	2	2,94
Ministère nationale	2 623	35,57	4 522	12,27
Ministère de l'emploi et Immigration	180	3,82	401	1,70
Ministère de l'énergie, Mines et Ressources	326	14,02	695	5,98
Ministère de l'environnement	40	9,75	81	3,95
Ministère de l'industrie et Commerce	2	1,30	4	0,52
Ministère des finances	63	8,41	118	3,15
Ministère de l'Armée royale	4	1,20	7	0,42
Ministère du gouvernement canadien	6	1,11	19	0,70
Ministère des provinces	5	2,02	6	0,48
Ministère des affaires nationales	15	7,50	30	3,00
Ministère national de l'énergie	17	8,51	40	4,00
Ministère national du film	109	9,37	390	6,70

La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1982-1983.

Le «taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

Le « nombre total d'accidents » est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

ernités versées et part des frais d'administration assumée par le Gouvernement fédéral, par province

Total	\$	408 187,00	1 777 442,00	1 987 059,00	13 508 473,00	657 388,00	6 431 594,00	8 589 779,00	646 849,00	1 309 162,00	2 384 613,00	2 916 110,00	39 699 976,00
-------	----	------------	--------------	--------------	---------------	------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------	--------------	---------------

88

Statistiques sur les accidents du travail

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1982-1983

Province	Soins médicaux	Indemnisation	Congés ¹ pour blessure	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
ter-Neuve	176	17	200	-	-	3	396
du-Prince-Edouard	61	9	65	1	1	5	142
ouvelle-Écosse ²	2 719	2 242	985	413	5	224	6 588
iveau-Brunswick	418	27	365	1	1	41	853
ébec	2 021	257	4 279	10	4	258	6 829
ario	2 884	192	4 923	5	3	29	8 036
ntioba	774	159	565	-	-	-	1 498
skatchewan	429	65	370	-	2	1	867
berta	584	76	1 260	3	-	20	1 943
ombie-Britannique	1 265	94	1 685	2	3	217	3 266
ritoire du Yukon	94	15	22	1	-	1	133
ritoires du Nord-Ouest	185	60	44	-	1	-	290
AT	11 610	3 213	14 763	436	20	799	30 841

Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité.
Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton.

Etat des dépenses par activité du Ministère pour les années financières 1982-1983

Etat des dépenses au titre des octrois et de l'aide financière pour 1981-1982 et 1982-1983

(en milliers de dollars)

(en milliers de dollars)

1982-1983		1981-1982		1982-1983	
Service de médiation et de conciliation		2 980 \$		9 332	
Services généraux - Travail		20 739		5 187 \$	
Politique et Communication		10 297		285	
Administration		8 175		139	
Programme de soutien du revenu visant à faciliter l'adaptation des travailleurs		9 332		242	
Versement d'indemnités à des employés de l'Etat et à des marins marchands blessés		21 630		5 611 \$	
TOTAL		73 151 \$		10 160	
				Aide financière	
				TOTAL DES OCTROIS	
				● Programmes spéciaux de soutien du revenu	
				● Prestations d'aide à l'adaptation versées aux travailleurs qui sont touchés par des diminutions salariales ou qui ne bénéficient pas de mesures de protection spéciales	
				● Octrois aux syndicats et aux membres non affiliés au CTC, pour l'éducation syndicale	
				● Autres octrois	
				TOTAL DES OCTROIS	
				Aide financière	
				● Aide financière aux fins des programmes d'éducation syndicale du CTC	
				● Aide financière aux fins des projets de la qualité de la vie au travail	
				● Aide financière accordée aux organisations de travailleurs non affiliées au CTC, pour l'éducation syndicale	
				● Aide financière accordée au centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	
				● Autre aide financière	
				TOTAL DE L'AIDE FINANCIÈRE	
				TOTAL DES OCTROIS ET DE L'AIDE FINANCIÈRE	
				9 684 \$	
				14 638	

États financiers

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1981-1982 et 1982-1983

	1981-1982	1982-1983
travail - Dépenses de fonctionnement	28 702 \$	32 862 \$
dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales		
travail		
avril - Subventions inscrites au budget des dépenses et contributions	9 673	14 628
ministre du travail - Traitement et indemnité d'automobile	43	39
versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	21 747	21 630
contributions aux régimes de prestations des employés	3 053	3 992
TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	63 218 \$	73 151 \$

(en milliers de dollars)

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1981-1982 et 1982-1983

	1981-1982	1982-1983
Personnel	20 359 \$	23 531 \$
Versement d'indemnités	20 303	19 082
Transports et communications	1 934	2 252
Information	679	677
Services professionnels et spéciaux	7 590	10 042
Location	168	227
Achats de services de réparation et d'entretien	93	111
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	832	803
Construction et acquisition de machines et de matériel	439	427
Subventions, contributions et autres paiements de transfert	9 684	14 638
Autres dépenses	1 137	1 361
TOTAL	63 218 \$	73 151 \$



Annexe



Annexe

La Section a rédigé un rapport spécial sur la satisfaction des employés relativement à leur langue de travail.



de présenter de rapport officiel au Conseil du Trésor avant 1985. Les femmes occupent maintenant 51,2 p. 100 des postes dont 27,1 p. 100 à titre d'agent comparativement à 49,8 p. 100 et à 23,1 p. 100 respectivement l'an dernier. Fait à souligner, 21,1 p. 100 des gestionnaires sont des femmes.

Le système d'appréciation du rendement des employés a subi des changements importants visant à en accroître l'efficacité, et le rendement de presque tous les employés a été évalué. Un cours d'évaluation du rendement de deux jours a été offert à l'administration centrale et dans les cinq régions.

Langues officielles

La Section des langues officielles veille à ce que le Ministère atteigne les objectifs fixés par le gouvernement. Cela comporte les services bilingues au public, la protection du droit des employés de travailler dans leur langue officielle et la représentation équitable des deux communautés linguistiques. De plus, la Section conseille tous les responsables sur les questions connexes. À cette fin, la Section rédige le plan d'action ainsi que le rapport annuel sur les langues officielles et mène les enquêtes sur les plaintes concernant le non-respect de la politique. Pour une deuxième année, Travail Canada aux langues officielles, Travail Canada a réalisé des progrès notables, puisque la représentation des Francophones est passée de 27,3 p. 100 à 29 p. 100.

Le système d'information sur la formation et le perfectionnement du Conseil du Trésor a servi à rapporter et à contrôler plus efficacement toutes les activités reliées à la formation. Une politique ministérielle sur la formation a été promulguée et des principes d'évaluation ont été conçus.

Planification des ressources humaines

Il incombe à la Section des ressources humaines d'évaluer les besoins du Ministère en personnel et d'administrer des programmes pour promouvoir l'emploi des groupes sous-représentés.

À la lumière des opinions émises au sujet de la répartition prévue des ressources humaines, la Section a préparé pour le Ministère des plans d'action et des rapports d'activité sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les handicapés et les Autochtones. Les employés et le grand public peuvent se procurer ces rapports.

Les employés handicapés, dont le nombre est passé de 16 à 20, constituent maintenant 2,9 p. 100 de l'effectif du Ministère. Bien que deux Autochtones seulement se soient joints au Ministère pendant l'année, leur participation est demeurée égale à celle de l'an dernier. Étant donné les progrès importants réalisés par les femmes au sein de Travail Canada, il n'est plus nécessaire

La Commission de la Fonction publique a procédé à une post-vérification de la Section qui recevra de nouveaux pouvoirs de dotation pour les trois prochaines années.

Formation et perfectionnement

La Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du Ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, recense les besoins, administre les programmes de formation et inscrit les employés aux cours donnés à l'extérieur du Ministère. Elle

coordonne, dans le cadre de ses activités de perfectionnement, le Programme de cours et affectation de perfectionnement, les congés d'études et autres programmes spéciaux. De même, la Section coordonne l'enregistrement et la prestation de tous les cours de formation linguistique du Ministère. À ce titre, au cours de l'année financière 1982-1983, elle a fait subir 147 examens de connaissances linguistiques, 21 examens d'évaluation et 16 examens diagnostiques, a accordé neuf exemptions et inscrit 83 employés aux cours de langues. Au cours de cette période, 34 nouvelles recrues et 20 agents des affaires du travail chevronnés ont suivi les programmes de formation des agents des affaires du travail conçus par la Section.

La Section a également coordonné la présentation d'ateliers dont, entre autres, *Initiation à l'informatique*, *Planification de la retraite et Évaluation du rendement du personnel*.





Division des ressources humaines

répondre aux demandes de renseignements sur le personnel du Ministère, à monter un nouveau système de contrôle des mesures de dotation et à faire parvenir aux gestionnaires des comptes rendus sur la suite donnée à leur demande. Nous envisageons aussi l'automatisation d'autres données sur le personnel.

La Division des ressources humaines est chargée de recruter et de former les employés, de planifier les ressources humaines du Ministère et d'aider les cadres à atteindre leurs objectifs. Elle se compose de quatre sections : la Dotation, la Formation et le perfectionnement, la Planification des ressources humaines et les Langues officielles.

Dotation

La section de la dotation offre des services aux cadres sur les méthodes et les procédures de recrutement.

Au cours de l'année, 737 demandes de dotation ont été traitées; 12 appels ont été interjetés et tous rejetés. Sept politiques ou bulletins ont été diffusés. À l'intention des gestionnaires, la section a mis sur pied un système de rapport mensuel servant à déterminer où en étaient les mesures de dotation et a préparé des ententes individuelles de travail partagé avec les régions afin de promouvoir l'efficacité du système de dotation.

de plusieurs thèmes qui intéressent les syndicats et la gestion, tels que la formation du personnel, les procédures de dotation, les affaires de santé et d'hygiène, etc.

Un cours de trois jours sur les relations de travail a été donné à l'administration centrale et à Toronto.

Classification et organisation

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse de l'évaluation et de la classification des postes du Ministère en vue d'en établir les taux de rémunération, et de la prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste. Elle doit aussi aider et conseiller les cadres en cas de changement organisationnel et les former dans les domaines de l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de poste.

Au cours de l'année, la Section a été chargée de mettre en place un nouveau système de contrôle et de révision des postes, d'identifier des nouvelles tendances et de s'y adapter, et de concevoir des publications et un certain nombre de politiques et procédures concernant la classification.

Paye et services aux employés

Cette Section est chargée d'administrer les services de rémunération et d'avancer

tags sociaux au sein du Ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y rapportent, y compris les régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-maladie, d'assurance-vie, etc.

Système d'information de gestion du personnel

Au cours de l'année financière, on s'est efforcé d'améliorer les données du système d'information de gestion du personnel, qui est relié au système d'information sur les langues officielles du gouvernement. En outre, de nouvelles possibilités d'utilisation et d'application des données contenues dans le système ont été explorées. Les directeurs ont reçu des rapports trimestriels sur l'organisation et le personnel de leurs services, sur les exigences linguistiques des postes et sur les compétences linguistiques des titulaires.

Nous nous employons maintenant à perfectionner le système afin de

Personnel et services de gestion

Services de conseillers en gestion

La nouvelle Direction des services de conseillers en gestion est chargée d'offrir un service de consultation en gestion, général et professionnel, capable de diriger, dans le domaine de la gestion des travaux, des équipes formées de personnel ministériel ou d'employés du secteur privé. Il est essentiel de s'assurer les services de conseillers du secteur privé et du Bureau de gestion afin de permettre aux Services de conseillers en gestion de répondre aux besoins du Ministère tant sur le plan du nombre que sur le plan technique.

En général, la consultation touche toute une gamme de sujets allant de l'analyse des possibilités à leur conversion en résultats opérationnels, ce qui se traduit par la définition des besoins, la formulation des objectifs, l'analyse de moyens et de méthodes de rechange, la définition de programmes et les recommandations de changement.

Personnel

La Direction du personnel est au service des employés de Travail Canada pour les questions concernant la classification des postes, les diverses indemnisations, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la dotation, les

Relations de travail

Les activités courantes de la Section des relations de travail se rapportent à des questions relatives aux griefs, aux désignations en matière de sécurité, à l'interprétation des conventions collectives, à l'élaboration de politiques et de procédures en ce qui a trait aux relations de travail, etc.

Nos comités ou sous-comités de consultation syndicale-patronale ont discuté

Division de la rémunération et des relations de travail

La Division est responsable de la gestion et de l'administration des relations de travail, de la classification des postes en vue de la fixation des taux de rémunération correspondants, de la rémunération et des avantages sociaux, d'un service de renseignements sur la gestion du personnel et de l'administration d'une partie du programme des langues officielles.

programmes de formation et les faits nouveaux dans ce domaine, la planification des ressources humaines, la politique des langues officielles et les programmes sur l'égalité des chances pour les femmes, les handicapés et les Autochtones. La Direction joue également un rôle de coordination dans le Programme d'aide aux employés, mis sur pied afin de résoudre les problèmes de santé ou de comportement, en particulier ceux liés à l'alcoolisme.

Personnel et services de gestion



Au cours de l'année, elle a poursuivi le perfectionnement du système de planification du Ministère, reprenant certains éléments du rapport d'enquête du Comptroller général intitulé *Perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion* (PCCG). Elle a aussi simplifié la filière administrative que doivent suivre les gestionnaires lors de la préparation du budget principal des dépenses et du plan opérationnel et elle s'est occupée du plan des dépenses du programme (partie III du Budget).

Des conseils ont été donnés aux gestionnaires afin de les aider dans la planification à court et à long termes et à contrôler et mesurer les résultats de cette planification. Un système de contrôle du budget et des plans opérationnels annuels du Ministère a été mis en oeuvre et des études sont actuellement en cours afin d'étendre ce système à la diminution de la paperasserie.

La Direction a également contribué aux projets de réglementation du Ministère et à la coordination des modifications proposées au Code canadien du travail.



de plusieurs projets d'expansion. Elle a élargi le système de la statistique sur les arrêts de travail de façon à y ajouter des données de 1946 à 1975. Ce système contient donc des analyses statistiques sur les arrêts de travail enregistrés dans la sphère de compétence fédérale de 1946 à nos jours.

On a effectué des études préliminaires sur l'automatisation des procédures de Travail Canada afin de pouvoir traiter les demandes d'indemnisation d'accident. La phase de conception fonctionnelle est actuellement en cours.

La Direction travaille toujours à la mise au point d'un système documentaire en ligne qui permettra d'améliorer le contrôle, la diffusion et le suivi des communications et de la correspondance ministérielles.

La Division des opérations, qui fournit les services d'introduction et de production des données, a agrandi les installations informatiques du Ministère en y ajoutant un mini-ordinateur à imprimerie et écrans cathodiques à accès direct pour l'extraction de données, la recherche documentaire et le développement de systèmes.

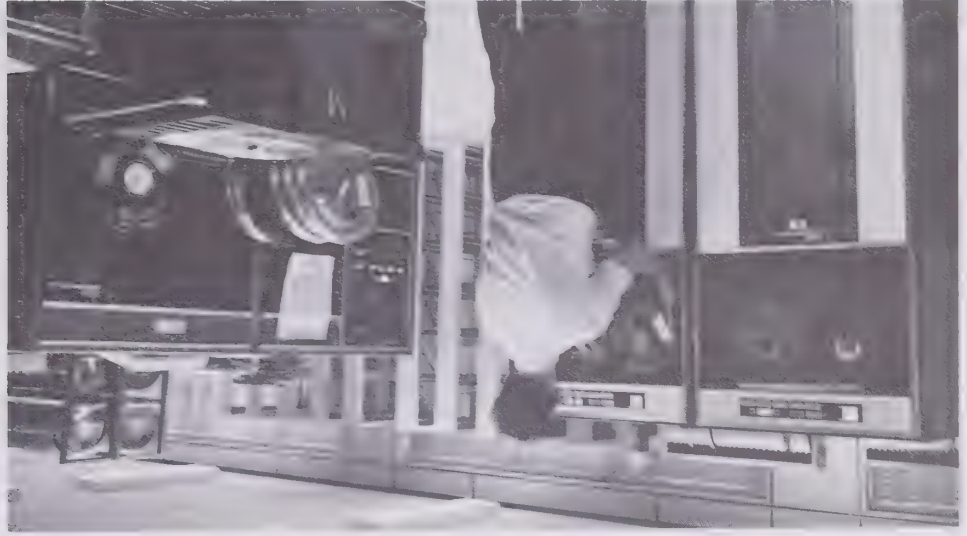
Planification

La Direction de la planification est chargée d'appliquer et de coordonner le système de gestion des secteurs de dépenses (SGSD) pour l'ensemble du Ministère.

Tout au cours de l'année, la Direction du traitement des données a fourni aux secteurs chargés des programmes du Ministère des services de soutien informatiques, plus particulièrement en ce qui concerne l'analyse et la production des

données sur le travail, la négociation collective et la statistique sur la sécurité et l'hygiène au travail. En plus du maintien des systèmes opérationnels, la Direction s'est occupée

Traitement des données

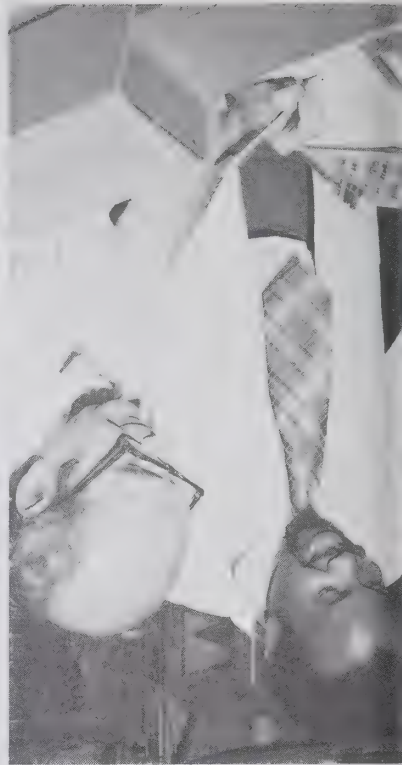


d'offrir ce service aux programmes de formation syndicale et de qualité de la vie au travail pour la vérification des contributions. Le rapport sur l'étude de praticabilité de l'information des demandes d'indemnisation a été approuvé en janvier 1983. On en est actuellement à la phase de la conceptualisation qui devrait être achevée au cours du prochain exercice. Au cours de l'année,

quelque 70 000 réclamations ont été présentées à 30 sociétés de la Couronne recouvrant ainsi approximativement 18 000 000 \$ en frais d'indemnisation et d'administration factures auparavant à Travail Canada par les commissions provinciales des accidents du travail. Un nouveau contrat a été négocié avec la Colombie-Britannique pour que la commission provinciale continue de s'occuper de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

a élargi et perfectionné ses services dans le domaine du traitement de textes. À la suite de l'installation d'une machine AES au bureau régional de Winnipeg, une ligne de communication a été établie sur une base temporaire avec le Centre de traitement des publications et des textes. À la demande du bureau régional de Toronto, le Centre a étudié le fonctionnement de la Division de la réparation des accidents au bureau régional en vue d'y installer un système de traitement de textes, éliminant de ce fait les tâches exécutées manuellement et réduisant les besoins en ressources humaines. Cette étude a permis de constater qu'un système de ce genre serait utile à l'administration centrale dans les tâches suivantes : le contrôle de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la vie privée, les systèmes financiers, le contrôle de l'inventaire, la publication, la gestion des documents, les données sur le régime d'autofinancement du ministère des Travaux publics. On a passé en revue un certain nombre d'entreprises de traitement de textes, et c'est la Wang Alliance 250 qui répondait aux exigences du Ministère. La conversion des listes d'adresses du Ministère à un système automatisé s'est poursuivie avec l'arrivée du terminal, en mars 1983, et la création de programmes informatiques.

On a mis au point un projet de délégation des pouvoirs, de méthodes pour répondre aux demandes et de guide à l'intention des gestionnaires en vue d'aider le Ministère à appliquer la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la vie privée.



Finances

Travail Canada a signé la convention directrice d'occupation des locaux qui porte sur tous les locaux assujettis au nouveau programme de régime d'autofinancement introduit par le Conseil du Trésor; cette entente entrera en vigueur en avril 1984.

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire : respecter les lois et les règlements fédéraux. Elle est divisée en quatre secteurs : Politique et procédures, Planification et analyse, Indemnisation et Opérations comptables.

L'affectation d'agents des finances à des activités déterminées a favorisé le rôle consultatif de la Direction. Ces agents aident les gestionnaires à préparer et à présenter des programmes et des budgets conformément au système de gestion des politiques et des dépenses adopté par le gouvernement du Canada.

Un Bureau des contrats a été mis sur pied pour gérer le nombre accru de marchés négociés par le Ministère. On a préparé et appliqué une politique et une marche à suivre ministérielle en vue de surveiller et contrôler tous les accords contractuels.

La Direction a aussi élaboré une politique de vérification interne en vue

L'administration centrale, ont été fusionnées à la Bibliothèque. Elles ont continué à servir de collections de travail spéciales pour le Bureau de la main-d'œuvre féminine et pour la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, tout en améliorant ou en augmentant leurs services grâce aux ressources de la bibliothèque centrale.

La Bibliothèque a continué à améliorer sa base de données LABORLINE, mise sur pied l'année précédente pour l'extraction de renseignements bibliographiques. LABORLINE contient quelque 8 000 registres dans lesquels sont catalogués et répertoriés les ouvrages dont on a fait l'acquisition depuis 1981, et pour les ouvrages dont se sont enrichis le Centre de ressources et le Centre de la main-d'œuvre féminine et le Centre de ressources techniques de Sécurité et hygiène au travail depuis septembre 1982 respectivement. Ces 8 000 registres comprennent également des registres où sont catalogués des articles parus dans les principales revues syndicales publiées entre la fin de 1979 et septembre 1981.

Au cours de l'année, on a pratiquement achevé d'ajouter à LABORLINE les quelque 4 500 registres répertoriés dans le cadre d'un projet mixte entrepris avec d'autres grandes bibliothèques du travail au Canada et aux États-Unis. Ce répertoire comprend certaines grandes revues syndicales publiées entre 1976 et 1979.

LABORLINE a été utilisé pour la production de plusieurs sources

bibliographiques : le *Bulletin hebdomadaire de la Bibliothèque*, dans lequel figure la liste des acquisitions récentes et des articles courants de périodiques, répertoriés par sujet; la *Liste d'acquisition du Centre de ressources du Bureau de la main-d'œuvre féminine*, publication mensuelle; le *Bulletin du Centre de ressources techniques de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail*; la *Table des matières*, publication bimestrielle qui décrit les derniers numéros de grandes revues sur les relations industrielles et l'économie reçues à la Bibliothèque; et autres bibliographies, mise à jour, sur les principales questions intéressant le Ministère.

Le personnel du service de référence a exploré régulièrement LABORLINE en se basant sur l'intérêt des usagers, en vue d'informer les employés du Ministère de l'acquisition récente d'ouvrages portant sur des domaines précis.

La Bibliothèque a entretenu des liens étroits avec d'autres bibliothèques du travail, particulièrement par sa participation à la réunion annuelle de 1982 du Comité des bibliothécaires en relations industrielles, qui représente les principales bibliothèques du travail et des relations industrielles du Canada et des États-Unis.

À l'ère de l'automatisation Travail Canada a pour tâche de progresser au rythme de la technologie. La Direction

Politique et services administratifs

Les responsabilités du groupe de la politique et des services administratifs comprennent l'élaboration et la coordination des systèmes et des politiques internes dans les domaines des finances, du traitement des données, de la planification et des services administratifs et de la bibliothèque.

Services

administratifs et bibliothèque

La Direction des services administratifs et de la bibliothèque prépare des programmes administratifs propres à secondar les programmes opérationnels du Ministère. Au courant de l'année à l'étude, ces services ont été élargis pour comprendre la bibliothèque (transférée au cours de la réorganisation ministérielle), la gestion du matériel, les locaux, la publication et le traitement des textes, les manuels et directives, la gestion des documents, la distribution du courrier, la gestion des formules et l'imprimerie.

La Bibliothèque, renfermant une collection nationale d'ouvrage sur les questions du travail, assure toute une gamme de services. Elle met ses ressources à la disposition d'une clientèle variée composée notamment d'autres bibliothèques gouvernementales, industrielles, universitaires et publiques, ainsi que de syndicats, d'étudiants, d'enseignants et de chercheurs. La collection est d'envergure internationale et elle est tenue à jour

dans la mesure du possible. Elle est également un outil fort utile pour la recherche historique. La collection de la Bibliothèque porte essentiellement sur les relations industrielles, la négociation collective, les femmes au travail, le changement technologique, l'économie générale, l'économie du travail, l'égalité de l'emploi, l'égalité de rémunération, la qualité de la vie au travail, la sécurité et l'hygiène du travail, la démocratie industrielle, les normes du travail, les conditions de travail, les pensions et l'éducation syndicale. Parmi ses documents figure une vaste collection de périodiques sur les questions du travail, de journaux syndicaux, de procès-verbaux des syndicats et de publications de l'Organisation internationale du travail. On y trouve aussi des travaux uniques sur l'histoire du syndicalisme au Canada, notamment une collection sur microfilms des journaux des principaux syndicats canadiens.

Au cours de l'année, l'importance des liens de coopération que la Bibliothèque entretenait avec d'autres bibliothèques spécialisées dans des domaines connexes a été soulignée par le fait qu'elle a continué à leur prêter plus d'ouvrages qu'elle ne leur en a empruntés. Elle a joué un rôle important dans le prêt d'ouvrages à d'autres ministères fédéraux.

En 1983, le Centre de ressources du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et le Centre de ressources techniques de Sécurité et hygiène du travail, deux autres collections de travail de

Politique et services administratifs

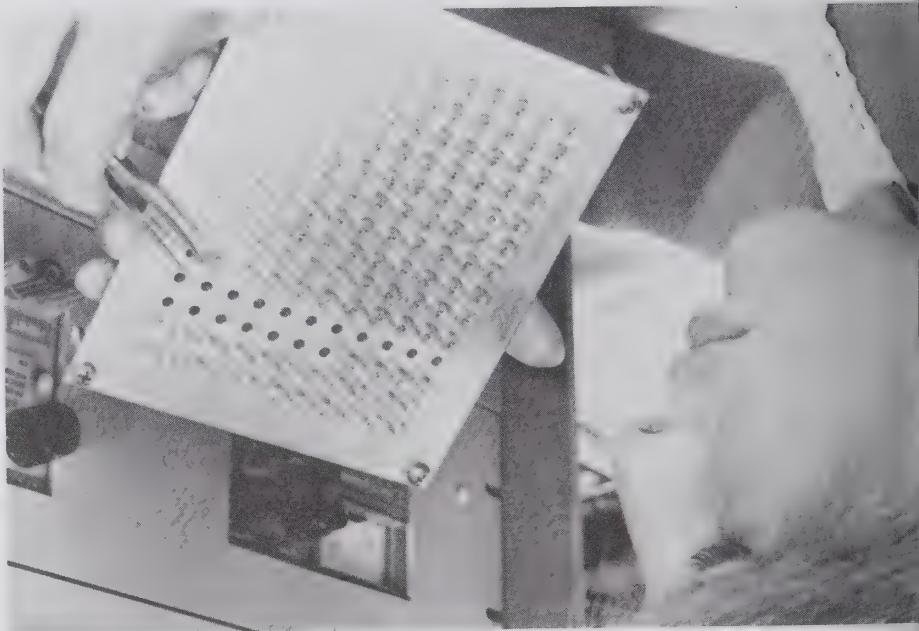




Une fois de plus, le Centre de renseignements du Bureau, où l'on trouve une multitude de brochures et de livres sur la main-d'oeuvre féminine, a été largement utilisé.



Bureau de la main-d'oeuvre féminine



La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a été mise sur pied en février 1982. Elle avait pour mandat d'étudier la situation générale des travailleurs à temps partiel et de faire des recommandations de modifications législatives et politiques de façon à améliorer cette situation. Le rapport de la Commission est prévu pour août 1983.

En 1982-1983, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a poursuivi ses programmes de recherche et de renseignements. Par exemple, une recherche a été amorcée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail. Le Bureau a également inauguré une série de documents de travail dans le but de susciter un débat éclairé sur les questions politiques et législatives auxquelles il s'intéresse par la recherche. Deux documents ont paru cette année : l'un, sur les écarts de salaire selon le sexe, l'autre, sur les femmes et la technologie dans la Région de la Capitale nationale. Dans cette série seront publiés des résultats de recherche et d'études sur des sujets concernant les salariées.

Le Bureau continue d'amasser et de publier des données sur la situation des femmes sur le marché du travail au Canada. Ces données sont mises à la disposition du public, notamment, des groupes féminins, des associations d'employés, des syndicats, des ministères et des organismes gouvernementaux, des étudiants et des universitaires.

L'année 1982-1983 a été marquée par la mise sur pied, sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, d'un groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi, et d'une commission d'enquête sur le travail à temps partiel. Le groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi a présenté son rapport au ministre en novembre 1982. Le document intitulé *La micro-électronique au service de la collectivité* contient trente recommandations voulant que l'on mette la technologie au service de l'économie canadienne tout en adoptant des mesures législatives et des politiques d'intérêt public qui tiennent compte, comme il se doit, de l'aspect humain et social.



Bureau de la main-d'oeuvre féminine





Parmi les faits saillants de l'année
figurent la publication de documents de
travail et des délibérations de la
conférence sur l'égalité des sexes en
milieu de travail, parrainée par le
Bureau de la main-d'oeuvre féminine et
une démonstration pratique du système
Télidon décrivant les programmes de la
Direction de la sécurité et de l'hygiène
au travail.

Communications

Au mandat de la Direction des communications s'est ajoutée cette année la planification, la coordination et l'établissement des priorités de tous les programmes de communication du Ministère, respectant ainsi le principe selon lequel « les Canadiens ont le droit de disposer de renseignements complets, exacts et ponctuels sur leur gouvernement afin de pouvoir exercer leurs droits de citoyens et participer pleinement au processus démocratique d'une façon éclairée et réfléchie ».

L'importance d'un programme de communication global a également été soulignée par la réorganisation du Ministère. La Direction des communications, qui relève désormais du sous-ministre, joue un rôle important dans l'élaboration de la politique, des stratégies et des méthodes conçues dans le but de faire connaître les objectifs, les programmes et les services du Ministère à l'échelle nationale et régionale.

Au cours de l'année, la Direction a aidé les programmes et directions du Ministère dans la conception et la mise en oeuvre de programmes de communication visant à rejoindre leurs différents publics par une gamme variée de publications, communiqués, discours, documents audiovisuels, stands et étalages. Comme par les années passées, un vaste stand témoignait de la présence fédérale à l'Exposition nationale canadienne de Toronto. En outre, la Section des relations avec les médias a répondu à de nombreuses demandes de renseignements venant des journalistes et du grand public, et la Direction a continué de gérer la Cinémathèque nationale des

relations industrielles de concert avec l'Office national du film.

Les communications internes ont été facilitées grâce à l'amélioration du service quotidien de coupures de presse, à la publication d'une revue mensuelle à l'intention des employés et à un service de rédaction des communications internes. La liaison avec le Bureau des traductions du Secrétariat d'État s'est intensifiée de façon à respecter la politique gouvernementale sur les langues officielles; et le graphisme a été placé sous l'aile de la Section de rédaction et d'édition afin de simplifier le processus de publication.

L'insistance accrue à l'égard des communications a obligé le Ministère à collaborer avec les directions et les régions afin d'assurer une planification et une liaison plus complètes. Dans le cadre de ce changement, on a entrepris de revoir les objectifs, le contenu, les publications, la distribution et le coût de toutes les publications de Travail Canada dans le but de rationaliser le programme d'édition.

L'une des principales initiatives de Travail Canada cette année a été la création d'un groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi. La Direction des communications s'est occupée de faire de la publicité partout au Canada sur les audiences de ce groupe, et elle a organisé la conférence de presse nationale et d'autres services de publicité entourant la publication du rapport, *La micro-électronique au service de la collectivité*, qu'a rédigé ce groupe.



Communications

une planification des politiques et un contrôle de la gestion qui soient efficaces.

En 1982-1983, la Direction a entrepris une évaluation très importante de la Direction des conditions de travail; elle était sur le point d'être terminée à la fin de mars 1983. Elle a procédé en outre à quatre vérifications exhaustives et à une vérification de suivi à la Direction du personnel et des services de gestion, au Bureau régional du Saint-Laurent, au Bureau de la main-d'oeuvre féminine, à la Direction des finances et à la Direction des services opérationnels.

De plus, le directeur a participé au groupe de travail sur l'évaluation des règlements, groupe formé par le Bureau du contrôleur général, qui mettait un terme à la première phase de ses travaux en octobre 1982.



représentants des ministères provinciaux et fédéral du Travail et donne aux sous-ministres et aux cadres supérieurs des ministères l'occasion d'échanger des points de vue et de mettre en commun leur expérience. Les programmes permanents d'échange d'information et de recherche de l'Association sont confiés à cinq comités permanents

Politiques économiques

Cette direction, créée au cours de l'exercice à l'étude, est chargée d'étudier les questions économiques à long terme et d'assurer la pleine intégration des préoccupations du monde du travail dans l'adoption de politiques économiques gouvernementales.

Évaluation des programmes

La Direction procède périodiquement à l'évaluation des principaux programmes du Ministère; elle est chargée de la vérification interne et détaillée de l'activité administrative, y compris le fonctionnement des systèmes et contrôles financiers sur une période de six ans. Étant donné que l'évaluation pose la question de la raison d'être des programmes — c'est-à-dire de leur pertinence et de leur efficacité — tandis que la vérification se concentre sur la bonne administration des diverses unités qui composent le Ministère, le résultat de ces travaux permet au sous-ministre et à ses principaux collaborateurs de disposer de renseignements nécessaires à



La Direction de la politique sociale et des relations fédérales-provinciales est chargée de l'analyse et de l'élaboration des politiques ministérielles sur les grandes questions d'ordre social qui intéressent le gouvernement. Ces questions ont trait entre autres à la compatibilité des lois avec la Charte canadienne des droits et libertés, la question des droits de la personne, les mesures positives pour l'emploi des groupes défavorisés, les congés pour fins d'étude et les problèmes liés à l'adaptation au marché du travail.

La Direction a poursuivi ses efforts en vue de renforcer la collaboration entre les divers paliers de gouvernement et de trouver des solutions aux conflits entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral dans le domaine du travail. Elle a travaillé en collaboration étroite avec les autorités provinciales sur les questions relatives à la Loi

provinciales relations fédérales- Politique sociale et

Canada, la Direction s'est assurée l'aide du service du personnel du Ministère pour mieux faire connaître dans le pays les postes vacants à l'OIT.

Enfin, de concert avec Emploi et Immigration Canada, la Direction s'est préparée à participer aux différentes réunions de l'Organisation de coopération et de développement économique.

sur la faillite et à l'élaboration d'un projet de systèmes d'information national sur les matières dangereuses en milieu de travail. La Direction a suivi de près l'évolution des politiques et des lois provinciales dont elle a évalué les répercussions sur le monde du travail.

La Direction est responsable du bon fonctionnement de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui est l'un des principaux agents de la collaboration entre les gouvernements provinciaux et fédéral. Cette association se compose de



questions de l'Organisation internationale du travail. Les sujets de discussion comprenaient les activités de l'Organisation pour lesquelles un apport des provinces est nécessaire, la révision des méthodes utilisées pour informer le gouvernement fédéral, la promotion des principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT, l'explication du fonctionnement du Comité de liberté syndicale de l'OIT, qui est habilité à recevoir les plaintes, et l'ordre du jour de la réunion annuelle des sous-ministres du Travail sur les questions relatives à l'OIT.

La réunion annuelle des sous-ministres et la réunion tripartite sur les questions de l'Organisation internationale du Travail eurent lieu au mois d'avril. La position du gouvernement canadien sur les divers points à l'ordre du jour de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail a alors été revue.

L'Organisation internationale du Travail, exerçant son rôle de surveillance, demande que lui soient présentés tous les deux ou quatre ans, des rapports détaillés sur l'application des conventions ratifiées. En outre, chaque année, l'OIT fait une étude spéciale d'une ou de plusieurs conventions et des recommandations qui les accompagnent. En pareil cas, le Canada doit présenter un rapport sur les clauses qu'il n'a pas, pour une raison ou pour une autre, ratifiées.

Au cours de l'année, en collaboration avec le Bureau de liaison de l'Organisation internationale du Travail au



L'Organisation internationale du travail tient régulièrement des réunions consacrées à certains secteurs d'activité. Cette année, trois réunions ont porté sur les mines de charbon, les industries chimiques et l'application de la recommandation concernant le statut des enseignants. Il incombe d'une part à la Direction de fournir à l'Organisation internationale du travail de la documentation sur les relations industrielles et sur d'autres questions et, d'autre part, de choisir les membres des délégations. La Direction a également coordonné la participation canadienne à la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail et à la 6^e séance de la Commission consultative inter-américaine. La Direction a également coordonné la participation du ministre à la première réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth, qui eut lieu à Genève en juin. En outre, elle a organisé la visite au Canada de l'agent du travail principal de la Barbade pendant deux semaines. Des consultations sur un large éventail de sujets ont été menées avec les fonctionnaires provinciaux chargés des

participation du Canada aux affaires internationales du travail et en particulier aux travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). En juin 1982 s'est tenue la 68^e session de la Conférence internationale du Travail. On y a, entre autres, discuté de l'adoption de plusieurs normes internationales du travail. Après avoir consulté les provinces et les ministères, la Direction a établi la position du Canada aux pourparlers, auxquels participaient plus de 140 pays. Trois nouvelles conventions et recommandations, qui établissent des normes concernant la cessation d'emploi, le maintien des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale ainsi que les conditions de travail dans les plantations furent adoptées. Des discussions préliminaires ont eu lieu au sujet de la réhabilitation professionnelle. Le Canada est également membre du groupe directeur de l'Organisation internationale du Travail, qui se réunit trois fois par an. Le sous-ministre adjoint à la Coordination des politiques et à la liaison et le directeur assistent à ces réunions.



du travail et la *Personnel Association of Toronto*. On a également présenté des exposés à des groupes restreints de représentants syndicaux et patronaux, pour leur expliquer la nature du SIRI et exhorter les parties à s'y fier quand elles ont besoin de renseignements.

Le Service devait d'abord répondre aux demandes de renseignements et rechercher de nouveaux clients. Bien que ce soit la sa fonction primordiale, il s'est employé aussi à conseiller des organisations et des professionnels des relations industrielles qui souhaitaient faire un usage plus systématique des données et autres renseignements mis à leur disposition.

Politiques et liaison

Politiques et liaison étudie les grandes questions socio-économiques ayant un impact sur les programmes et politiques du Ministère, et propose des politiques répondant aux changements rapides, économique et social. Trois directions internationales, Politique sociale et relations fédérales-provinciales et Politiques économiques.

Relations internationales

La Direction des relations internationales assure et favorise la

syndicat, de ses dirigeants et de certains de ses employés, un exemplaire de sa constitution, des renseignements sur les sections du syndicat (y compris les raisons de la mise en tutelle, le cas échéant) ainsi que le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

Service d'information sur les relations industrielles

Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) est devenu une direction de Travail Canada au milieu de 1981 afin de répondre aux besoins d'information du monde des relations industrielles.

Son rôle principal consiste à améliorer l'accès aux ressources documentaires qu'on trouvait naguère dans les organismes fédéraux, provinciaux ou privés qui s'occupaient de relations industrielles et de négociation collective; ce rôle consiste tout particulièrement à mettre en lumière la capacité unique que possède Travail Canada de fournir aux spécialistes en relations de travail des documents pertinents et utiles.

Le personnel du SIRI répond aux demandes individuelles, examine les sources d'information pertinentes, les bases de données, les exposés ou rapports statistiques; il consulte différentes directions qui réunissent et

produisent des données à l'intérieur comme à l'extérieur de Travail Canada, et tout cela afin de satisfaire les clients par des réponses d'une parfaite justesse. Durant l'exercice 1982-1983, le Service a répondu à plus de 1 500 demandes de renseignements de la part de citoyens, un grand nombre d'entre elles nécessitant un travail de recherche considérable, par exemple la préparation d'une réponse détaillée ou provenant de plusieurs sources.

Le Service d'information sur les relations industrielles publie un abrégé du contenu de plus de 400 sources de renseignements : enquêtes fédérales, provinciales et privées, banques de données et rapports pouvant intéresser les professionnels du domaine des relations industrielles. Ce condensé, intitulé *Sources d'information sur la négociation collective*, est mis à jour au fur et à mesure que surgissent de nouvelles sources ou que des modifications sont apportées à celles qu'on utilise déjà.

Au cours de 1982-1983, on a fait un effort considérable en vue d'assurer la liaison avec des organismes clients, de manière à créer des liens avec les spécialistes et aussi à faire connaître le service. Le SIRI a présenté des exposés spéciaux dans plus de 20 congrès ou conférences syndicales et patronales, y compris les congrès des diverses fédérations provinciales de travailleurs, les colloques éducatifs du Centre d'études des travailleurs du Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne

La Section conserve en outre, à l'usage du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Les déclarations comprennent le nom et l'adresse du

Des renseignements sur les syndicats et leur fusion paraissent dans la publication annuelle intitulée *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada*. Ce répertoire contient les noms, adresses et numéros de téléphone des dirigeants de chaque syndicat et de chaque centrale, le nombre d'adhérents, l'affiliation, le nombre de sections, les titres de publications et la date du prochain congrès. En 1982-1983, on a répondu à environ 700 demandes de renseignements au sujet des organisations syndicales.

autorité compétente et mois) et présente une brève analyse des arrêts de travail touchant 500 travailleurs ou plus. Ces chiffres font état du nombre de grèves et de lock-out, du nombre de travail-leurs touchés, du total des journées-personnes chômées et du rapport jours chômés/total approximatif des heures de travail. Quant au rapport annuel intitulé *Grèves et lock-out au Canada*, il contient un plus grand nombre de renseignements, par exemple des données selon la nature des conven-tions, leur durée en jours ouvrables, des comparaisons entre les secteurs public et privé. On utilise les données infor-matisées pour répondre aux demandes de renseignements.

Cette section coordonne les données provinciales sur tous les arrêts de travail de dix journées-personnes ou plus. Un bulletin mensuel gratuit, intitulé *Arrêts de travail*, contient des statistiques sur les grèves et les lock-out (par industrie,

Section des arrêts de travail

La collaboration avec le Bureau des statistiques de l'Alberta et le ministère du Travail de la Saskatchewan s'est poursuivie. Ces organismes fournissent à la Division des enquêtes les renseignements dont elle a besoin sur la rémunération et les conditions de travail dans les entreprises des deux provinces, réduisant le nombre des enquêtes menées, auprès des employeurs de ces provinces.

Un rapport intitulé *Les conditions de travail dans l'industrie canadienne*, 1982 sera bientôt publié. Il contiendra des informations sur les heures de travail normales, de même que sur les congés payés, le nombre de jours fériés payés et la proportion des employés protégés par une convention collective. On publie séparément les renseignements touchant les employés de bureau et les autres travailleurs, ainsi que les informations sur certaines catégories de travailleurs dont les conditions d'emploi diffèrent souvent de celles du reste de la main-d'œuvre (par exemple, ceux des transports aériens, ferroviaires ou maritimes). Ces données statistiques sont présentées par industrie et par province.

Division de la négociation collective

La Division de la négociation collective contrôle les grandes négociations (celles qui visent 500 employés ou plus) à l'exclusion des négociations visant l'industrie de la construction. Les points saillants de ces grandes ententes sont publiés tous les mois dans la *Revue de la négociation collective*.

La Division a répondu à une foule de demandes de renseignements du public : on désirait obtenir des données, publiées ou inédites, sur la négociation collective. La documentation fournie comptait des exemplaires de conventions collectives, des exemples de formulation de certaines clauses et des extraits de la banque de données sur les clauses salariales et non salariales.

L'Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives, rapport trimestriel codifié annuellement, rapporte des données statistiques sur les augmentations de salaire résultant des principales conventions. Le rapport contient également des statistiques sur l'augmentation annuelle moyenne en pourcentage composé des taux de salaire de base dans les conventions qui comportent ou non une clause d'indemnité de vie chère.

La Division dispose d'une bibliothèque où se trouvent les conventions collectives anciennes et courantes des unités de négociation de plus de cent employés

relevant de la compétence provinciale et de toutes les unités relevant de la compétence fédérale (environ 8 000 conventions courantes au total).

Les conditions de travail qui figurent dans les grandes conventions sont analysées, codifiées et entrées dans un ordinateur.

En décembre, on publie un *Calendrier d'expiration des conventions collectives* (par employeur, mois et industrie) qui donne un aperçu de ce que sera la négociation collective au cours de l'année suivante.

Division des enquêtes

La Division des enquêtes fait chaque année une étude des taux de salaire par profession, des heures de travail normales et de certaines autres conditions de travail en vigueur au 1^{er} octobre. Cette enquête porte sur tous les établissements qui comptent 20 employés ou plus, à l'exception de l'industrie de la construction et de quelques industries du secteur primaire. Les données sur les salaires et les traitements sont recueillies pour environ 60 professions communes à toutes les industries et pour 700 qui sont propres à une industrie. Les données sur la rémunération et les heures de travail normales paraissent dans des rapports distincts pour 22 grandes collectivités pour tout le Canada sous le titre général de *Taux de salaire, traitements et heures de travail*. On fournit sur demande des statistiques non publiées sur beaucoup d'autres collectivités.

demandes de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économiques. L'inventaire des recherches en relations industrielles, préparé en 1980-1981, a été publié.

non syndiqué; ces renseignements servent aussi à la recherche et à l'étude de l'emplacemnt des entreprises. La Direction produit et tient à jour des informations détaillées sur les salaires selon l'occupation, les progrès et les résultats des négociations collectives, la nature et l'importance des conflits de travail, et sur les noms et les caractéristiques des syndicats canadiens.

Au cours de l'année, la Division d'analyse et de recherche législative a répondu à un grand nombre de demandes de renseignements venues de divers clients, et elle a publié des documents tels que la *Revue de la législation*, les *Normes du travail au Canada*, le *Répertoire, sécurité et hygiène au travail : législation au Canada*, les *Tableaux de référence, Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail* (publication irrégulière) et l'*Index de la législation ouvrière* (mensuel). Elle a aussi préparé un résumé des modifications législatives pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, de même que des études spéciales sur l'hygiène et la sécurité du travail, la réduction des heures de travail et les relations industrielles.

Données sur le travail

La Direction des données sur le travail recueille et diffuse des renseignements se rapportant au monde du travail, qui servent à l'élaboration des politiques, de même qu'à la détermination des traitements et des avantages sociaux, à la fois dans le secteur syndiqué et le secteur

La Direction collabore avec les gouvernements provinciaux à l'élaboration et à la cueillette de données sur le travail, afin de réduire au minimum le double emploi en matière d'enquête et de diminuer la paperasse. On met l'accent sur la normalisation des méthodes d'enquête dans les secteurs de compétence fédérale et provinciale pour permettre la comparaison et l'échange des données. Les ententes en vertu desquelles les provinces de l'Alberta et de la Saskatchewan fournissent à la Direction des renseignements extraits de leurs enquêtes sur les salaires ont été maintenues. De la même façon, l'entente sur l'échange de données et sur une publication conjointe portant sur les conventions collectives négociées a été maintenue avec le ministère du Travail de l'Ontario. La Direction a fourni en outre un nombre très considérable de renseignements aux provinces à partir des données recueillies dans ses enquêtes.

de vie chère s'est poursuivi. On enregistre les caractéristiques détaillées de la quantification en question, comme celles des taux de salaire contenus dans les principales conventions collectives. Grâce à un programme informatisé, on calcule les versements d'indemnité de vie chère suivant diverses projections de l'indice des prix à la consommation et aussi suivant le taux réel d'inflation observé pendant la durée d'une convention. Ce travail procure le fondement nécessaire à un système de vérification et de prévision des salaires, tout comme à une mesure améliorée de l'évolution des salaires dans les secteurs syndiqués. On a conduit jusqu'au bout une étude sur les travailleurs à temps partiel, leur rémunération, leurs heures de travail et les avantages dont ils jouissent, de même que sur les motifs du travail à temps partiel et sur d'autres questions connexes.

La Division de l'analyse et de la recherche en relations industrielles a terminé ses études sur l'établissement de nouveaux rapports en matière de négociation collective et sur la structure de la négociation collective au Canada. On a continué l'étude de la croissance du syndicalisme au pays. Des travaux à court terme comprenaient un rapport sur les conventions collectives et le travail partagé, une étude comparative des mécanismes de consensus national et un document sur les problèmes soulevés par les mises à pied et les fermetures d'usine, à l'usage de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. La Division a également répondu à un certain nombre de

des recherches sur des questions de relations industrielles et sur les difficultés dans ce domaine; elle prépare des analyses des effets socio-économiques engendrés par les règles-concernant les normes de travail, et elle a participé à l'élaboration de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. La Direction informe en outre les ministères et coordonne leurs activités sous le rapport des politiques économiques.

Dans le domaine des politiques et des programmes, le gros de son énergie a servi à mettre en application la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* (PAT) et à traiter des problèmes de politiques liés à son application. Le PAT est un élément du Programme gouvernemental d'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAIM), qui prévoit le versement de prestations de dernier ressort aux travailleurs âgés qui remplissent les conditions d'admissibilité dans les industries ou localités désignées. Une étude importante sur les coûts et les avantages d'un nouveau système d'étiqage des matières dangereuses sur les lieux de travail a été entreprise cette année. On a préparé le rapport bisannuel sur l'application de la Convention 122 (politique d'emploi) de l'Organisation internationale du travail. On a continué aussi à administrer le programme des bourses pour la recherche universitaire.

Pour ce qui est de la recherche et de l'analyse économique, le travail sur la quantification des clauses d'indemnité

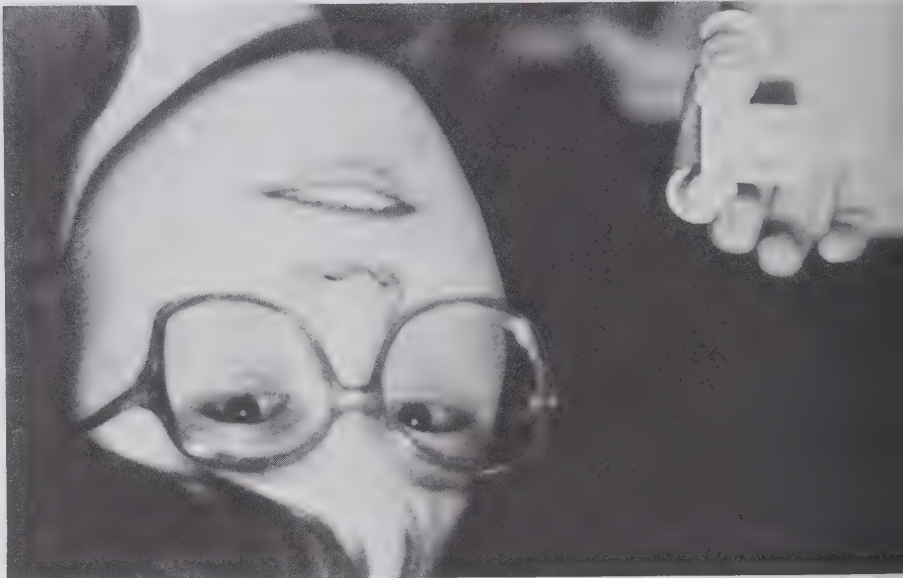
Politiques

Services centraux d'analyse

Les Services centraux d'analyse, sous la conduite d'un directeur général, sont chargés de travaux d'analyse et de recherche de même que d'études à court et moyen terme sur les politiques en matière d'économie du travail, de relations industrielles et de législation ouvrière. Ils recueillent et diffusent les informations relatives au travail, par exemple les taux de salaire, les données sur les principales conventions collectives et les données statistiques sur les arrêts de travail. Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relève également des Services centraux d'analyse.

Économique et recherche en relations industrielles

La Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles entreprend des analyses, des recherches et procède à des études à court et à moyen terme sur les politiques, afin de soutenir les activités du Ministère. Elle analyse l'évolution de l'économie en général, tout en accordant une attention particulière aux tendances de l'évolution et de la détermination des salaires; elle fait



Le Programme des politiques mène des recherches et des analyses de façon à préparer des politiques visant à promouvoir un climat sain de relations du travail. Le directeur général des Services centraux d'analyse, le directeur général de Politiques et liaison et le directeur du Programme d'évaluation et de vérification interne relèvent tous trois d'un sous-ministre adjoint.

Politiques





Partie IV du Code canadien du travail
Sécurité et hygiène au travail
Cas réglés au cours de la période du
1er avril 1982 au 31 mars 1983

Région	Plaines	Inspections	Enquêtes	Relevés techniques
Atlantique	40	839	109	108
Saint-Laurent	77	232	104	9
Grands Lacs	98	1 114	119	57
Centre	49	575	86	93
Montagnes	11	464	125	59
NATIONAL	275	3 224	543	326

Partie III du Code canadien du travail
 Conditions de travail
 Cas réglés au cours de la période du
 1er avril 1982 au 31 mars 1983

Région	Plaintes	Inspections	Congédiements injustes
NATIONAL	2 475	1 156	413
Atlantique	126	421	23
Saint-Laurent	338	54	105
Grands Lacs	1 021	248	158
Centre	262	232	39
Montagnes	728	201	88

Région des Montagnes

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Le siège est à Vancouver et les bureaux de district se trouvent à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, Whitehorse et Kelowna.

Pour répondre à la demande des employeurs et des représentants syndicaux, la région a continué d'aider à la formation des surveillants, des employés et des membres de comités de sécurité sur toute une gamme de sujets reliés à l'hygiène et à la sécurité au travail. Environ 46 colloques ont été organisés à la demande des entreprises et des ministères fédéraux. D'autres colloques sur la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat ainsi que l'hygiène et la sécurité au travail ont été tenus à Yellowknife et à Whitehorse à l'intention des ministères fédéraux.

En collaboration avec la British Columbia Federation of Labour et le Congrès du travail du Canada, la région a fourni une aide financière à 25 syndicalistes pour leur permettre de participer à un colloque d'une semaine sur la qualité de la vie au travail présenté à la Harrison Winter School du Congrès du travail du Canada.

La région a subventionné le British Columbia Worklife Forum et collaboré au comité directeur. Le Forum organise des colloques et des réunions de sensibilisation à la qualité de la vie au travail à travers la province.



Le British Columbia Research Council a bénéficié d'une subvention pour terminer une étude détaillée sur l'absentéisme dans certaines entreprises. La région participe également à un projet sur la qualité de la vie au travail organisé à l'Hôpital général de Victoria. Le programme d'aide financière pour la formation syndicale, destiné aux syndicats non affiliés, se révèle toujours un excellent moyen de les aider à établir leur propre programme de formation. En 1982, le programme a profité à 14 syndicats de la région, lesquels représentent plus de 110 000 membres.

Région du Centre

La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Winnipeg, Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

Le directeur régional intérimaire et le sous-ministre adjoint des Opérations ont représenté la région à l'occasion du premier colloque sur le grain, tenu à Winnipeg les 2 et 3 février 1983. Toutes les sociétés de grain du Canada étaient représentées à ce colloque au cours duquel on a discuté de nouveaux appareils de sécurité et de protection contre les incendies et de toutes les questions de la sécurité dans l'industrie céréalière. Le directeur régional a parlé des principales préoccupations du ministère du Travail quant à la situation du Programme de surveillance et de contrôle de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière.

Des colloques de formation sur la création et le fonctionnement des comités de sécurité ont été présentés à Thunder Bay (Ontario). Ainsi, 10 silos ont été autorisés à créer leurs propres comités. La région s'est jointe au comité tripartite chargé d'évaluer les comités de sécurité et d'hygiène du Canadien national dans la région des Prairies. Ce comité était composé de représentants de la direction, des syndicats et de Travail Canada.

Un représentant de la région a donné un cours sur le Code canadien du

travail et ses règlements à l'école du Conseil du travail de Winnipeg. Quatre autres colloques ont eu lieu pour exposer aux syndicats le Code canadien du travail et ses répercussions sur leurs membres.

À la suite de préoccupations exprimées par notre service d'indemnisation, le Service d'indemnisation des employés de l'Etat et la Section d'hygiène et de sécurité du travail ont convenu de mettre leurs efforts en commun pour concevoir un programme de formation. Dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière, un étudiant a été chargé de présenter aux industries un programme de prévention des blessures au dos.



Région des Grands Lacs



La région des Grands Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie qui s'étend au nord-ouest. Son siège est à Toronto et des bureaux de district sont situés à Toronto (2), à Ottawa, à London et à Sudbury.

Le bureau régional a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions présentées dans le cadre du Programme de formation syndicale. Quinze subventions ont été accordées à des syndicats non affiliés et à des par-ticuliers. Le personnel régional a par-ticipé activement à la promotion du Programme de qualité de vie au travail dans les établissements d'enseignement, les entreprises, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, par le biais d'exposés, de conférences et de colloques. Le bureau a également traité des demandes de financement de projets de promotion de l'amélioration de la qualité de la vie au travail. Elle a aidé certains groupes et envoyé parfois des conférenciers parler du Code cana-dien du travail, de la Loi sur l'indem-nisation des employés de l'Etat et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

Région du Saint-Laurent

La région du Saint-Laurent comprend toute la province de Québec. Son siège social est situé à Montréal. Cette région se divise en deux districts, soit celui de Montréal et celui de Québec.

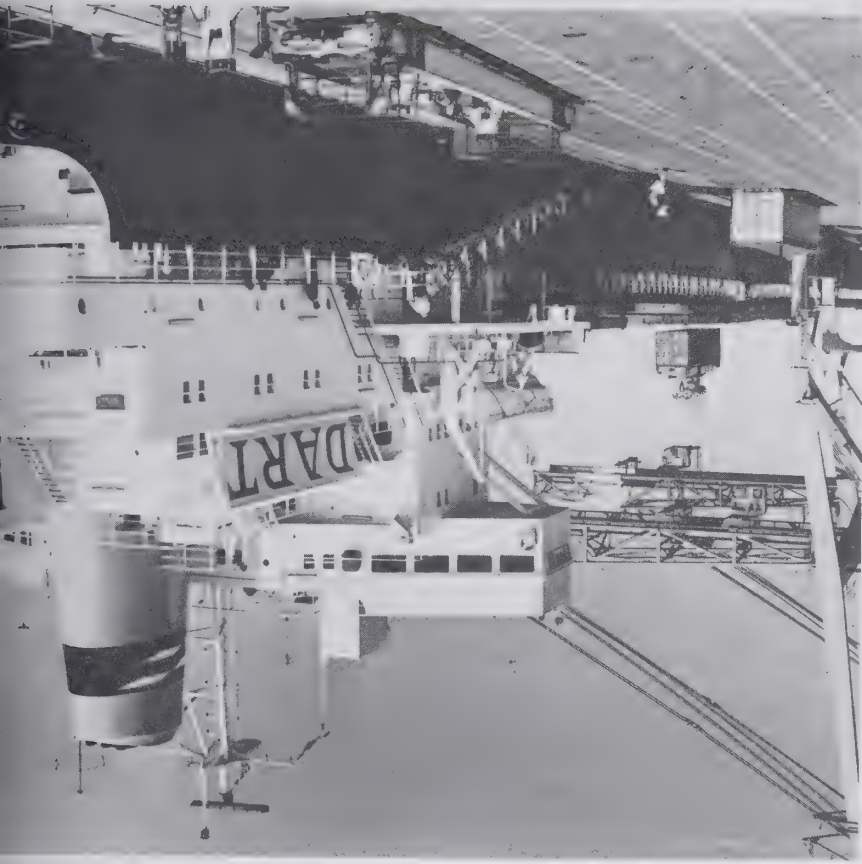
Enfin, la participation de la région s'est aussi manifestée dans le cadre de la formation et du fonctionnement de comités mixtes de planification, ayant trait aux divers travaux visant à minimiser l'impact de cessations d'emploi collectives, notamment à l'égard de certaines agglomérations de la région.

La région a soutenu concrètement des projets syndicaux-patronaux de qualité de la vie au travail au sein de nombreuses entreprises, dont Kruger et Consolidated-Bathurst, ainsi qu'à l'égard de certaines agglomérations de la région.

En plus des interventions reliées à l'application des lois et règlements, la région a tenté de sensibiliser divers agents socio-économiques au Programme de qualité de la vie au travail. La région a soutenu concrètement des projets syndicaux-patronaux de qualité de la vie au travail au sein de nombreuses entreprises, dont Kruger et Consolidated-Bathurst, ainsi qu'à l'égard de certaines agglomérations de la région. De plus, la région encourage les principaux centres universitaires à s'impliquer davantage à la qualité de la vie au travail dans leurs milieux respectifs.

D'autre part, le programme d'aide à la formation syndicale permet à un bon nombre d'organismes syndicaux et d'individus de se partager tout près de 150 000 \$ de subventions.

La région a participé à d'autres activités, dont celles reliées aux travaux d'établissement de comités de sécurité et d'hygiène au travail, d'un comité d'adaptation communautaire au sein du Programme d'aide à l'adaptation des travailleurs (PAAAT) (Montmagny-L'Islet), ainsi qu'à la formation en prévention des accidents du travail au



Canada.
Énergie atomique du Canada et à Air

Neuve) et Frederickton (Nouveau-Brunswick). Un bureau d'inspection des mines à Sydney (Nouvelle-Écosse) est dirigé par l'inspecteur en chef des mines chargé de faire appliquer le Règlement de la sécurité dans les mines de charbon aux travaux d'exploitation de la Société de développement du Cap-Breton.

Au cours de l'année, la région a abordé le programme de sécurité de façon plus progressive. Dans certains secteurs qui posaient des difficultés, les inspections de sécurité ont été suivies de vérifications exhaustives des méthodes de planification et d'exécution quotidiennes des programmes de sécurité et d'hygiène de certains clients.

La région continue de promouvoir la consultation syndicale-patronale comme moyen d'améliorer le climat des relations industrielles. Des programmes de sensibilisation et des projets de recherche comptent parmi les activités organisées dans le cadre du Programme de qualité de la vie au travail du Ministère. Des activités de qualité de vie au travail furent implantées dans les universités et un projet de développement communautaire a été amorcé dans la région de Cap-Breton.

À l'automne de 1982, le ministre du Travail a été l'un des hôtes du Colloque sur la gestion de mesures d'urgence, à Sydney (Nouvelle-Écosse), auquel ont participé des représentants des pays producteurs de charbon du monde entier. Le ministre du Travail a prononcé le discours-programme.

Enfin, les bureaux régionaux effectuent des enquêtes techniques dans le but de vérifier les niveaux de poussières provenant du grain ou de l'amiant, et d'assurer la sécurité des chaudières, des appareils de levage et d'autres appareils.

Indemnisation

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, qui prévoient une aide financière aux travailleurs incapables de travailler en raison d'accidents subis au travail.

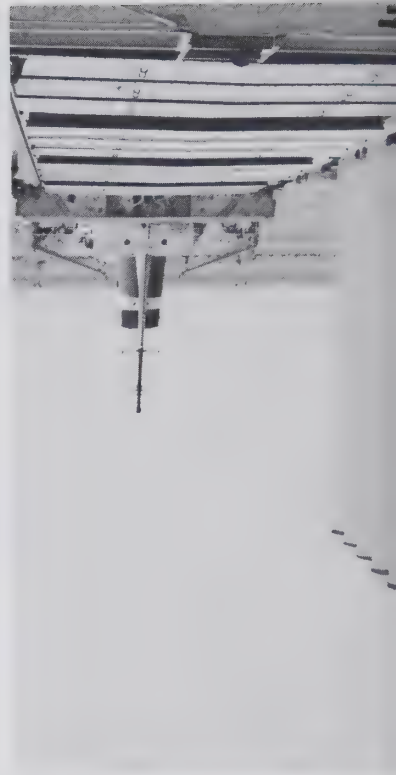
Éducation, formation et promotion

En plus de leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des services consultatifs au public et ils préconisent les politiques du Ministère qui sont conçues afin d'améliorer le climat des relations du travail au Canada, notamment le Programme de formation syndicale et le Programme de qualité de la vie au travail.

Voici une courte description des régions et de quelques-unes des activités qu'elles ont exercées au cours de l'année.

Région de l'Atlantique

Le bureau principal de la région de l'Atlantique se trouve à Moncton, et ses bureaux de district sont situés à Moncton, Halifax, Saint-Jean (Terre-



Opérations régionales

Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application à l'échelle nationale des programmes du Ministère qui relèvent de la compétence fédérale (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de programmes destinés aux employeurs et aux employés est effectuée par cinq bureaux régionaux et 18 bureaux de district qui en dépendent.

Les cinq directeurs régionaux doivent rendre compte de leur travail au directeur général à l'administration centrale. Parmi leurs activités, les agents régionaux doivent notamment voir à l'application et l'exécution des lois, normes et règlements. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide pour la création de comités mixtes d'hygiène et de sécurité, ou pour la réalisation de projets relatifs à la qualité de la vie au travail et à la formation syndicale.

La Partie III du Code canadien du travail et les règlements y afférents établissent des normes nationales relatives aux conditions de travail, y compris la durée du travail, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés et les congés. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes formulées par un employé et, lorsque les employeurs ont enfreint les règles, de recouvrer le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également à cette fin, des inspections programmées. Sur le plan national, ces activités se sont soldées par le recouvrement de près d'un million de dollars en salaires perdus.

Le Code protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui s'estiment victimes de congédiements injustes sont réglées à l'échelle locale; toutefois, un certain nombre doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

Sécurité et hygiène au travail

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, tous les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité du milieu de travail. De même, les travailleurs doivent prendre les précautions voulues et informer leurs employeurs des dangers possibles.

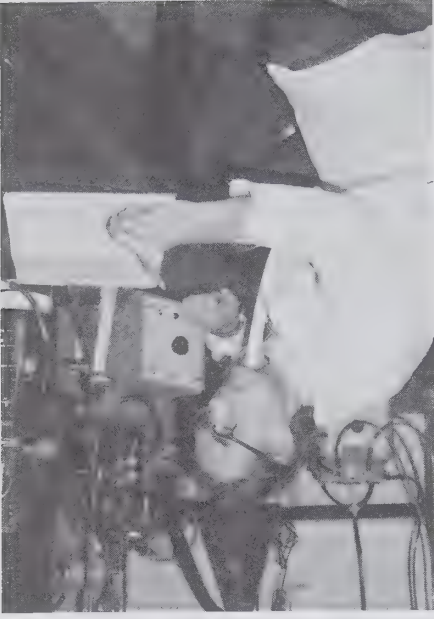
Les agents de sécurité des bureaux régionaux sont chargés de mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des conditions de travail dangereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation est portant un danger imminent est découverte, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiatement à l'opération dangereuse et à apporter les corrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

Conditions de travail

La Partie III du Code canadien du travail et les règlements y afférents établissent des normes nationales relatives aux conditions de travail, y compris la durée du travail, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés et les congés. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes formulées par un employé et, lorsque les employeurs ont enfreint les règles, de recouvrer le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux

Loi sur l'indemnisation des marins marchands

Cette loi est appliquée par une commission composée de trois hauts fonctionnaires du gouvernement fédéral nommés par le gouverneur général en conseil. La Division de la réparation des accidents assure les services de secrétariat de la Commission et le chef de la Division fait office de secrétaire. La Commission a tenu trois réunions et approuvé l'augmentation des prestations prévues par la Loi; six demandes d'indemnisation ont été reçues et vingt veuves de marins décédés par suite d'accidents du travail survenus avant le 1^{er} mai 1965 ont continué de recevoir des prestations supplémentaires.



ministère des Affaires indiennes et du Nord.

Entre autres activités, les brochures intitulées *Guide de l'employeur* et *Indemnisation des détenus* ont été

révisées et mises à la disposition du public dans les bureaux régionaux et à l'administration centrale. On a aussi mis sur pied un comité d'indemnisation des travailleurs fédéraux, formé de fonctionnaires venus de la Division de la réparation des accidents, des bureaux régionaux et des services financiers, qui a tenu trois réunions au cours desquelles ont été discutées et résolues des problèmes d'intérêt mutuel.

L'adhésion du Ministère à l'Association internationale des conseils et commissions des accidents du travail a été maintenue et des renseignements ont été fournis à l'organisme. Nous avons aussi rédigé des documents d'information que nous avons remis à l'Association internationale de la sécurité sociale ainsi qu'à l'Etat d'Israël.

Indemnisation des détenus

La Division de la réparation des accidents a appliqué les clauses du programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux au nom du Solliciteur général. Des décisions ont été rendues en faveur de six détenus qui souffraient d'invalidité permanente par suite d'accidents du travail. Des demandes de renseignements de la part de détenus, d'anciens détenus et de leur avocat ont été traitées et les critères d'admissibilité leur ont été expliqués.



travailleurs, des employeurs, des comités d'hygiène et de sécurité, des ministères et du grand public. L'information est obtenue grâce à un terminal d'ordinateur situé à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, à Hull (Québec) qui est relié au système de stockage et de recherche documentaire du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, à Hamilton (Ontario).

Au cours de sa première année d'opération (1982-1983) le Service a reçu et complété 305 demandes d'information sur des sujets tels que les écrans cathodiques, les produits chimiques, le port de verres de contact dans le milieu de travail, etc.

Division de la réparation des accidents

Les indemnités d'accidents du travail pour les employés de la Fonction publique fédérale et de la plupart des sociétés de la Couronne sont prévues par la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat*. La Division de la réparation des accidents organise, élabore et fait connaître ce programme de concert avec les bureaux régionaux du Ministère.

Dans la région des Grands Lacs, les demandes d'indemnités présentées par une tierce partie continuent d'être traitées à l'administration centrale. La Division fournit des services de secrétariat à la Commission d'indem-

Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat

nisation des marins marchands et applique les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux au nom du Solliciteur général.

Cette loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, de quelque 350 000 employés du gouvernement fédéral répartis entre 118 ministères et sociétés de la Couronne au Canada et à l'étranger. Les demandes d'indemnisation sont rapportées directement aux bureaux régionaux du Ministère. Par contre, celles qui proviennent d'employés embauchés sur place à l'étranger sont reçues et traitées à la Division même.

Au cours de l'année, les fonctionnaires régionaux et les représentants des commissions d'accidents du travail de la Nouvelle-Ecosse, du Québec (CSSST), de l'Ontario et de l'Alberta, ont tenu des réunions afin de discuter et de résoudre les problèmes soulevés dans l'application du programme.

Cette année, la protection prévue par la Loi a été accordée par ordonnance ministérielle aux hauts fonctionnaires et aux employés de la Société de construction des musées du Canada de même qu'à ceux des commissions fédérales de refonte de la carte électorale. En outre, cette protection s'est étendue aux Autochtones stagiaires du Programme de formation sur place établi par le

Division des services techniques

Le rôle principal de la Division est d'offrir aux bureaux régionaux de Travail Canada des services de consultation d'ordre scientifique et technique, et en matière de génie, afin de les aider à appliquer les programmes du Ministère en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle. Ces services sont également offerts à d'autres organismes d'hygiène et de sécurité, aux syndicats, aux entreprises et aux gouvernements.

Services de sécurité industrielle

Les multiples codes et normes qui servent d'ouvrages de référence sont contenus dans la Partie IV du Code canadien du travail. Les ingénieurs en sécurité industrielle ont continué de collaborer à la rédaction de normes sur une foule de sujets touchant aux codes de la sécurité du travail, à l'équipement de protection individuelle, aux appareils de levage ainsi qu'au Code canadien de l'électricité.

Les services de sécurité industrielle ont été offerts aux employeurs et aux employés régis par le Code canadien du travail, notamment les ateliers de réparation de matériel ferroviaire, les silos à grain et les terminus postaux.

Services d'hygiène du travail

Durant l'année, les ingénieurs en hygiène industrielle, à la demande des

Services de sécurité dans les mines

régions, ont mené plus de 30 enquêtes d'évaluation sur les risques de maladies industrielles. En plus d'analyser les échantillons prélevés durant ces enquêtes, les employés du laboratoire ont aussi analysé les échantillons prélevés au cours de quelque 120 enquêtes menées par le personnel des régions. Ces ingénieurs ont siégé aux comités de l'Association canadienne de normalisation qui a émis trois nouvelles normes au cours de l'année.

Services d'information

Le Service d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail fournit des renseignements sur des questions de sécurité et d'hygiène professionnelles. Ce service est à la disposition des

Le Ministère a collaboré à l'établissement des conditions idéales requises pour offrir de meilleurs services en matière d'hygiène et de sécurité pour les travailleurs des mines et des usines de transformation de l'uranium, en Ontario et en Saskatchewan. Les employés du Ministère ont aussi participé à la rédaction d'un règlement sur les radiations mis en application par la Commission de contrôle de l'énergie atomique, tout en continuant la rédaction du guide pratique de sécurité à l'intention des travailleurs des mines de charbon de la Société de développement du Cap-Breton.

Rapports d'enquête sur les accidents

Les employeurs assujettis à la Partie IV du Code canadien du travail lorsqu'ils ont cinq employés ou plus, doivent signaler leurs cas d'accidents à Travail Canada. Environ 3 500 employeurs relevant de la compétence fédérale et qui emploient quelque 450 000 travailleurs sont enregistrés à la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail. Les rapports d'enquête sur les accidents, présentés sous forme d'exposés narratifs, ont été codifiés, puis introduits sur fichier informatique, pour de nouvelles analyses par la Division de la recherche et de l'élaboration des programmes. Les données statistiques sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles des employés à qui s'applique la Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat, ont également été recueillies et mises à jour.

Un plan de normes nationales relatives au système de rapports d'enquête sur les accidents, préparé en collaboration avec les gouvernements provinciaux, le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources, Statistique Canada et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail, a été présenté à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). Les ministres provinciaux chargés de l'exploitation minière ont accepté le plan et le mettront en marche. Énergie, Mines et Ressources Canada aura la responsabilité de réunir et de mettre les données en commun.



pour appliquer comme il se doit le Règlement sur la durée de service des conducteurs de véhicules automobiles, des agents de Travail Canada ont obtenu l'autorisation d'inspecter les dossiers au terminus d'attache plutôt que de faire des vérifications sur la route. Le Règlement sur les enquêtes et les rapports sur les accidents a été changé de façon à ce que soient signalés au Ministère les déraillements de trains transportant des matières dangereuses. Ainsi les employés relevant de la compétence fédérale recevront-ils une protection pleine et entière sur le plan de la santé et de la sécurité.

Elaboration de programmes

Environ 8 600 rapports médicaux sur les fonctions respiratoires des manutentionnaires de grains ont été compilés et classifiés, mettant fin au premier cycle de trois ans du Programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière. Le côté médical du programme se présente bien, cependant que les résultats du contrôle de la ventilation et de la surveillance du milieu de travail se font sentir plus lentement. La conformité dans ces domaines se situe entre 68 et 75 p. 100.

Une vérification de sécurité a été menée en collaboration avec la région de l'Atlantique à la Société de développement du Cap-Breton pendant cinq mois. Le rapport a été présenté à la société qui doit l'étudier et y donner suite.

recommander des mesures à prendre. Diverses enquêtes ont permis d'obtenir l'avis de médecins sur des sujets variés, notamment le bruit, les fumées toxiques, les terminaux à écran cathodique, et sur d'autres questions et politiques en matière d'hygiène au travail.

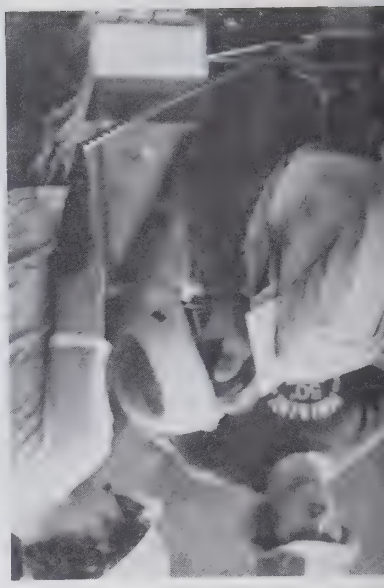
Division de la recherche et de l'élaboration des programmes

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes est chargée de la planification et du développement de nouvelles lois, règlements, normes, programmes et politiques liées à la sécurité et l'hygiène au travail, conformément à la Partie IV du Code canadien du travail. La Division fait des études sur les programmes qui concernent la sécurité et l'hygiène au travail et sur les statistiques des accidents et des maladies du travail, et analyse les constatations en fonction de l'application au milieu canadien.

Lois et règlements

La Division de la recherche et de l'élaboration des programmes a rédigé un projet de loi portant révision à la Partie IV du Code canadien du travail. En vue de la présentation du projet au Parlement, la documentation nécessaire au débat et à l'adoption de la loi a été réunie.

On a modifié certains règlements concernant le Code canadien du travail. Et,



Sécurité et hygiène au travail

canadien du travail ont été soumis et devront être bientôt présentées à la Chambre des communes.

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail mène un projet fédéral-provincial d'implantation au Canada d'un système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Ce projet se réalise avec la collaboration des associations patronales et syndicales.

Plusieurs publications et brochures éducatives et d'information technique ont été préparées ou mises à jour afin de secondar les programmes de sécurité et d'hygiène au travail du Ministère.

Conseiller principal en médecine du travail

Le conseiller principal en médecine du travail a suivi de près l'exécution du Programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière veillant à ce que les méthodes d'examen médical soient suivies et que les systèmes de collecte de données fonctionnent bien, le tout afin que soient mieux respectées les exigences du programme. Il a également organisé, à Saskatoon, en juin 1982, avec des chercheurs en médecine, venant d'un peu partout au Canada, un atelier afin d'étudier le résultat des recherches sur les degrés de concentration de poussières de céréale permis et de

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail (DSHT) est chargée de l'élaboration de politiques et de programmes visant à améliorer la sécurité et l'hygiène dans les entreprises assujetties aux lois fédérales et d'assurer l'indemnisation des employés de l'État en cas d'accidents du travail. La Direction assure aux agents régionaux le soutien dont ils ont besoin dans l'application de ces programmes. Elle s'occupe également de diffuser des renseignements d'ordre général et technique dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, l'élaboration de programmes, la médecine du travail et l'indemnisation des accidents.

En sa qualité de concepteur de politiques et de programmes en matière de sécurité et d'hygiène au travail, la Direction travaille en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales, l'Association des manufacturiers canadiens, le Congrès du travail du Canada, les organismes provinciaux (par l'entremise du Comité d'hygiène et de sécurité au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière) et plusieurs comités d'établissement de normes appartenant à l'Association canadienne de normalisation.

L'activité marquante de l'année a été la révision de la législation sur la sécurité et l'hygiène au travail. Des propositions d'amendements à la Partie IV du Code

Secrétariat de l'office d'aide à l'adaptation des travailleurs

Le Secrétariat fournit des services administratifs et professionnels à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. L'Office, formé de cinq membres nommés par le ministre du Travail, regroupe des représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux. À l'aide des critères établis par la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*, l'Office certifie, comme ayant droit aux prestations de retraite anticipée, les travailleurs mis à pied dans les entreprises relevant des secteurs d'activité désignés par le gouvernement fédéral. Cette loi vise à accorder, en dernier ressort, des prestations de retraite anticipée aux travailleurs âgés mis à pied qui, en raison de leur longue expérience dans un secteur d'activité désigné, ne peuvent travailler ailleurs que dans ce secteur, et qui, tout bien considéré, ne sont pratiquement pas recyclables et ont peu de chance de trouver un autre emploi. Les travailleurs certifiés peuvent obtenir des prestations de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration lorsque leur droit à l'assurance-chômage est expiré.

Les secteurs d'activité désignés se divisent en deux groupes : les nationaux et les régionaux. Les secteurs d'activité désignés sur le plan national, c'est-à-dire ceux qui sont répartis dans tout le pays, se limitent actuellement au textile, au vêtement, au tannage et à la

chaussure. Sitôt créé en vertu de la Loi votée le 1er mai 1982, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs a hérité des responsabilités en matière de certification qui incombaient à la Commission du textile et du vêtement et à l'Office d'expansion des entreprises. Les secteurs d'activité désignés sur le plan régional se trouvent dans les régions où les graves problèmes économiques et les pertes d'emplois résultent directement du manque d'adaptation des travailleurs. Actuellement, ces secteurs d'activité sont identiques à ceux qui sont désignés en vertu du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre.

Au cours de l'année financière 1982-1983, l'Office s'est réuni huit fois et a traité 421 cas. Dans 298 cas, les travailleurs mis à pied ont été certifiés comme ayant droit aux prestations. Dans les 123 autres cas, la certification a été refusée. C'est ainsi que 3 789 travailleurs, qui avaient l'âge requis, ont eu droit aux prestations.

Le rôle principal du Secrétariat consiste à mener une enquête lorsqu'une demande est présentée dans le cadre du Programme. Le Secrétariat est aussi chargé de plusieurs autres tâches, en particulier de renseigner des employés, des syndicats, des employeurs et tous ceux qui en font la demande sur le Programme d'aide à l'adaptation.



Des évaluateurs indépendants considèrent ce programme comme fort valable et sont d'avis que les syndicalistes ont ainsi l'occasion d'acquérir plus de connaissances sur les relations syndicales-patronales. De plus, ils croient que ce programme sera profitable à long terme pour le mouvement syndical et pour la population canadienne en général. De surcroît, ils recommandent sa prolongation au-delà de la période d'essai, terminée le 30 juin 1982. Le programme a été prolongé pour la période allant du 1er juillet 1982 au 30 juin 1983, et prolongé encore une fois jusqu'au 31 mars 1986.

Une nouvelle publication, parue en 1982, traite de l'origine de ce programme et des diverses activités réalisées par les centrales syndicales et par les syndicats pendant les cinq premières années de cette expérience. Intitulée *Un phénomène qui prend de l'ampleur... l'éducation syndicale des travailleurs canadiens*, cette brochure est distribuée aux membres des syndicats et aux personnes qui s'intéressent à la formation syndicale.

pendant la session d'hiver, à Harrison Hot Springs, en Colombie-Britannique. Une aide financière a aussi été accordée aux participants à un cours offert par la Fonction publique fédérale et à ceux qui ont assisté au congrès de fondation du Conseil canadien de la vie au travail.

Divers établissements d'enseignement et d'autres affiliés au réseau ont reçu des subventions qui leur permettent de trouver le personnel ayant les connaissances, la compétence et la formation nécessaires pour réaliser et améliorer des programmes de qualité de la vie au travail.

Formation syndicale

De nos jours, la complexité croissante des relations industrielles impose de lourdes obligations au mouvement syndical. Pour pouvoir s'acquitter du rôle qui leur revient, tant sur le plan syndical que communautaire, bien des membres des syndicats doivent acquérir de nouvelles aptitudes et connaissances. Le Programme d'aide financière à la formation syndicale, mis sur pied en 1977 par le ministère du Travail, compte parmi les principales mesures visant à améliorer la structure et le processus des relations du travail.

Le grand objectif du programme est d'améliorer le fonctionnement du régime des relations du travail en offrant aux agents syndicaux actuels et futurs, ainsi qu'à d'autres membres des associations de travailleurs, les moyens « de connaître et de comprendre à fond les buts, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique,

politique et social du Canada, et d'acquérir les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions au sein du mouvement syndical ».

Ce programme vise à :

- (a) encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation déjà en cours et à en élaborer de nouveaux à l'intention de leurs membres;
- (b) encourager les syndicats à parfaire leur instruction, grâce à des bourses du gouvernement, afin qu'ils s'acquittent mieux de leurs responsabilités syndicales.

Au cours de l'année 1982-1983, Travail Canada a donné des subventions à six centrales syndicales.

Congrès du travail du Canada	3 223 110 \$
Confédération des syndicats nationaux	288 482
Conférence canadienne des teamsters	134 777
Centrale des syndicats démocratiques	69 234
Fédération canadienne du travail	212 619
Centrale de l'enseignement du Québec	88 332
74 syndicats indépendants représentant 447 368 travailleurs	510 565
Neuf bourses accordées à des syndicats	35 398
Total	4 562 517 \$

Fait encore plus remarquable, l'intention d'attacher une plus grande importance à la qualité de la vie au travail est devenue une réalité et une aide financière a été accordée à de nombreux programmes d'innovation. Cette aide financière a pris la forme de capitaux de démarrage dont les parties ont profité pour entreprendre des changements organisationnels. Par exemple, une grande compagnie de pâtes et papiers a reçu une contribution pour payer les experts-conseils qui ont assisté la direction et les syndicats dans l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

Voici les activités qui permettront, à long terme, d'assurer la diffusion et l'application des principes de la qualité de la vie au travail :

a) les efforts déployés en vue d'amener les employeurs, le gouvernement et les syndicats à prendre conscience et à accepter les effets positifs de la qualité de la vie au travail;

b) l'occasion d'acquiescer des connaissances et des compétences nécessaires à l'application des principes de la qualité de la vie au travail;

c) la création d'établissements et de structures de soutien.

Dans la plupart des publications on donne des exemples pratiques d'application de la qualité de la vie au travail et des orientations concernant les ressources du Programme de qualité de la vie au travail. Quatre numéros de la revue révisée *Qualité de la vie au travail* : la scène canadienne ont été

publiés; la nouvelle présentation a reçu un accueil favorable. On a également fait imprimer une étude de cas sur la qualité de la vie au travail dans une usine pétrochimique et une étude sur la participation aux bénéfices et au capital-actions. Ces documents sont offerts au public, sur demande.

Le Ministère a subventionné des travaux de recherche et la publication d'ouvrages sur la participation du monde syndical et ouvrier dans la gestion, le stress au travail et la réponse des syndicats aux programmes d'innovation dans le milieu de travail.

Au cours de réunions organisées à Cap-Breton et dans la région de Drummondville, des cadres de la haute direction et des groupes syndicaux ont eu l'occasion d'examiner le renouveau que le Programme de la qualité de la vie au travail pouvait apporter à la collectivité.

Au cours de l'année, de nombreux cours de formation, des conférences, des ateliers et des colloques ont été subventionnés. Citons entre autres les cours sur la qualité de la vie au travail offerts à toutes les parties dans le secteur hospitalier d'un bout à l'autre du Canada et un cours d'introduction parrainé par la Section 600 du Syndicat canadien de la Fonction publique en collaboration avec l'Université de Regina. Une aide financière a été accordée à ceux qui avaient participé au cours d'une semaine sur la qualité de la vie au travail présentée chaque année par le Congrès du travail du Canada

la cessation d'emploi sont en vigueur depuis le 1^{er} octobre 1982. Le Code ainsi modifié prévoit : l'établissement de comités mixtes employeurs-employés dont le mandat sera de régler les licenciements collectifs, une procédure d'arbitrage applicable au règlement des problèmes que posent les délibérations de ces comités et l'amélioration des dispositions concernant l'indemnité de cessation d'emploi.

Qualité de la vie au travail

Le Programme de qualité de la vie au travail vise à promouvoir et à faciliter le recours à des approches conjointes pour résoudre les problèmes des associations ouvrières canadiennes, qui doivent s'adapter de plus en plus à une conjoncture économique et sociale en évolution.

Les bénéfices à tirer de la canalisation des connaissances et de l'énergie créatrice de tous les travailleurs seront : une plus grande satisfaction de l'employé, une meilleure utilisation des ressources humaines, l'efficacité de la structure organisationnelle, l'assainissement des relations patronales-syndicales et l'amélioration du rendement de l'économie nationale.

Grâce à un plan quinquennal d'élargissement des ressources financières approuvé par le Cabinet en 1981, le gouvernement a réaffirmé son engagement au programme de qualité de la vie au travail. Le nombre d'activités entreprises cette année en sont la preuve.

La Partie III du Code canadien du travail et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* ainsi que le Règlement y affèrent sont appliqués par la Direction des opérations régionales qui dispose de cinq bureaux répartis dans le pays. Le directeur général des Opérations régionales et le directeur des Relations en matière d'emploi et de conditions de travail relèvent du sous-ministre adjoint (Opérations) de Travail Canada.

La Division des conditions de travail planifie et élabore des normes

législatives nouvelles et révisées ainsi que des politiques connexes, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Ces normes qui s'appliquent, entre autres, aux horaires de travail, aux heures supplémentaires, aux congés annuels et à la sécurité d'emploi, protègent les employés des traitements injustes et de l'exploitation et améliorent leurs conditions de travail en les faisant profiter des progrès réalisés dans les relations industrielles au Canada. La Division oriente les directeurs régionaux quant aux politiques et aux programmes et les aide dans l'application des normes législatives du travail ainsi que dans l'élaboration des programmes d'information et d'éducation. La Division est également représentée au Comité des normes du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière.

Les dispositions révisées de la Partie III du Code canadien du travail concernant

Relations en matière d'emploi et Conditions de travail

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs : la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. La Partie III

établit les normes minimales visant les employés qui travaillent dans les entreprises relevant de la compétence

législative du Parlement canadien. Ces normes s'appliquent aux horaires de travail, au salaire minimum, aux congés de

maternité, aux cessations d'emplois collectives et individuelles, aux indemnités de départ, aux saisies-arêts, aux

congés de décès, au versement des salaires en temps voulu, aux congés de

maladie et à la protection contre les congédiements injustes. La plupart des

plaintes portant sur les congédiements injustes sont traitées par les représentants régionaux, mais celles qu'ils ne

peuvent pas trancher sont confiées à un arbitre nommé par le ministre. Cette loi assure également une protection contre

les pratiques discriminatoires exercées par les employeurs en ce qui a trait aux dispositions concernant le salaire égal pour un travail égal. Quant au second

texte de loi, il s'applique aux travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux et fixe leurs

horaires de travail et leurs taux de salaire.

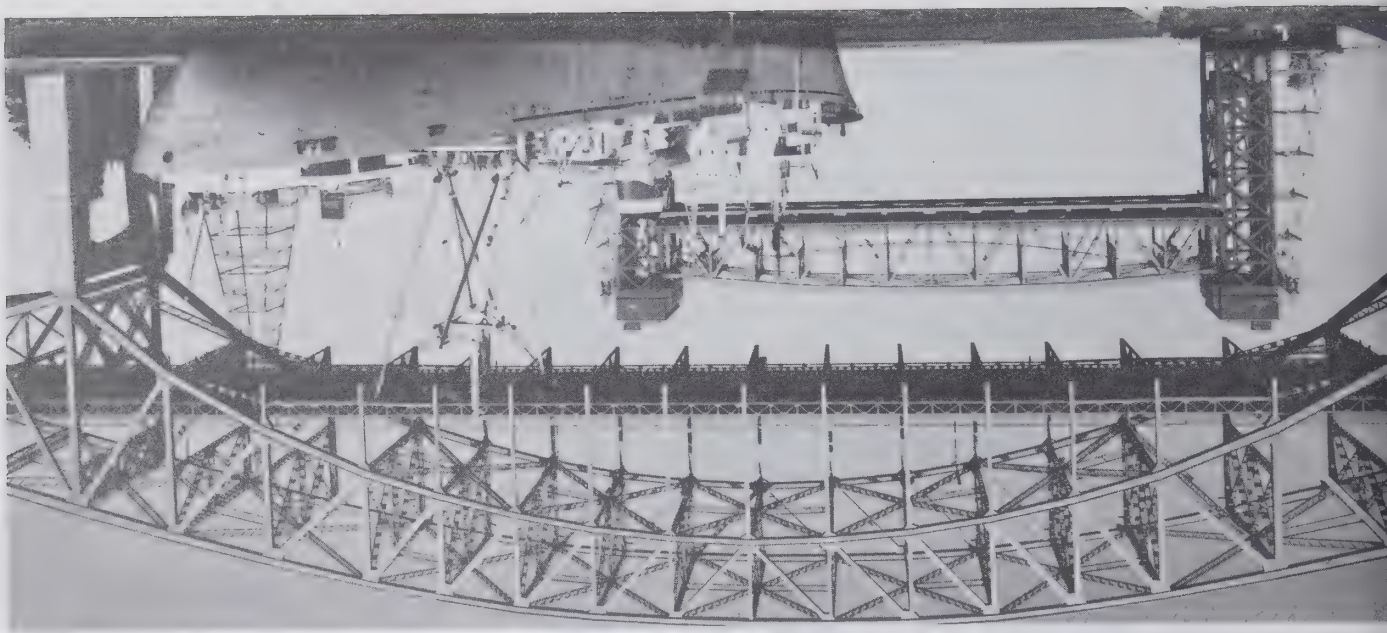


Opérations

Les Opérations sont chargées de l'application, à l'échelle nationale, des programmes du Ministère (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). L'administration centrale s'occupe des activités de planification, d'élaboration des politiques et de soutien, ainsi que des activités techniques; la mise en oeuvre des programmes destinés aux employeurs et aux employés relève de cinq bureaux régionaux et de dix-huit bureaux de district faisant partie de l'organisation régionale décentralisée.

Les programmes législatifs des Opérations se rapportent aux conditions de travail ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité au travail (Parties III et IV

respectivement du Code canadien du travail et règlements y afférents), aux salaires et aux heures de travail (*Loi sur les justes salaires et les heures de travail*), et à l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral et assimilés (*Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat et Loi sur l'indemnisation des marins marchands*). Les Opérations sont en outre chargées de la mise en oeuvre de programmes à caractère non législatif, en particulier de ceux concernant la formation syndicale et la qualité de la vie au travail, et assurent des services de secrétariat à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs (chargée de l'application de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*).





NR



Operations



Établissement de programmes et soutien technique

L'application de la Partie V du Code canadien du travail, la Direction fournit une aide technique et des résultats de recherches pratiques aux conciliateurs et aux médiateurs des régions et de l'administration centrale, aux commissaires-conciliateurs, aux commissions d'enquête industrielle, aux arbitres et aux autres spécialistes qui participent au règlement des différends entre les parties à la négociation collective dans les industries assujetties par le Code.

Par ses recherches et ses activités techniques, la Direction aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à élaborer et appliquer une politique de relations industrielles. De plus, elle fournit des connaissances spécialisées pour la mise au point de politiques interministérielles, des études internationales, la fixation de normes, et pour toutes autres questions soulevées par le processus parlementaire.

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est le bureau de recherche du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM). Elle cherche donc à favoriser le règlement des différends patronaux-syndicaux par des études spécialisées sur les relations industrielles et sur les facteurs socio-économiques connexes. Elle donne aussi des conseils sur les conséquences des initiatives gouvernementales sur les relations professionnelles.

Tenant compte des responsabilités particulières du Service fédéral de médiation et de conciliation, qui est chargé de



Services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est responsable de la nomination des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage agissant en vertu de la Partie V du Code canadien du travail. Elle nomme également les arbitres qui entendent les plaintes de congédiement injuste formulées en vertu de la Partie III du Code, ainsi que ceux responsables de l'application des dispositions relatives aux cessations d'emploi collectives contenues à la Partie III du Code. Au cours de l'exercice financier 1982-1983, 114 demandes concernant la nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage ont été adressées au ministre. Des nominations ont été faites dans 70 cas. Les autres cas ont été retirés ou réglés avec l'aide des Services d'arbitrage. De plus, le ministre a nommé des arbitres dans 78 cas de prétendus congédiements injustes, dont six étaient encore en suspens au 31 mars 1983. Enfin, en ce qui concerne les cessations d'emploi collectives, le ministre a été saisi de deux requêtes pour la nomination d'un arbitre. Au 31 mars 1983, il avait effectué une nomination tandis que l'autre restait en suspens.

L'accord conclu entre le Canadien national, le Canadien Pacifique et un certain nombre de syndicats de cheminots a permis d'éviter une désagrégation du réseau ferroviaire national. En 1982, le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs assimilés, le Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada, les Travaillleurs unis des transports, les Syndicats associés des services ferroviaires non roulants et la Fraternité des ingénieurs de locomotives sont tous parvenus à un accord sans arrêt de travail avec les sociétés de chemins de fer.

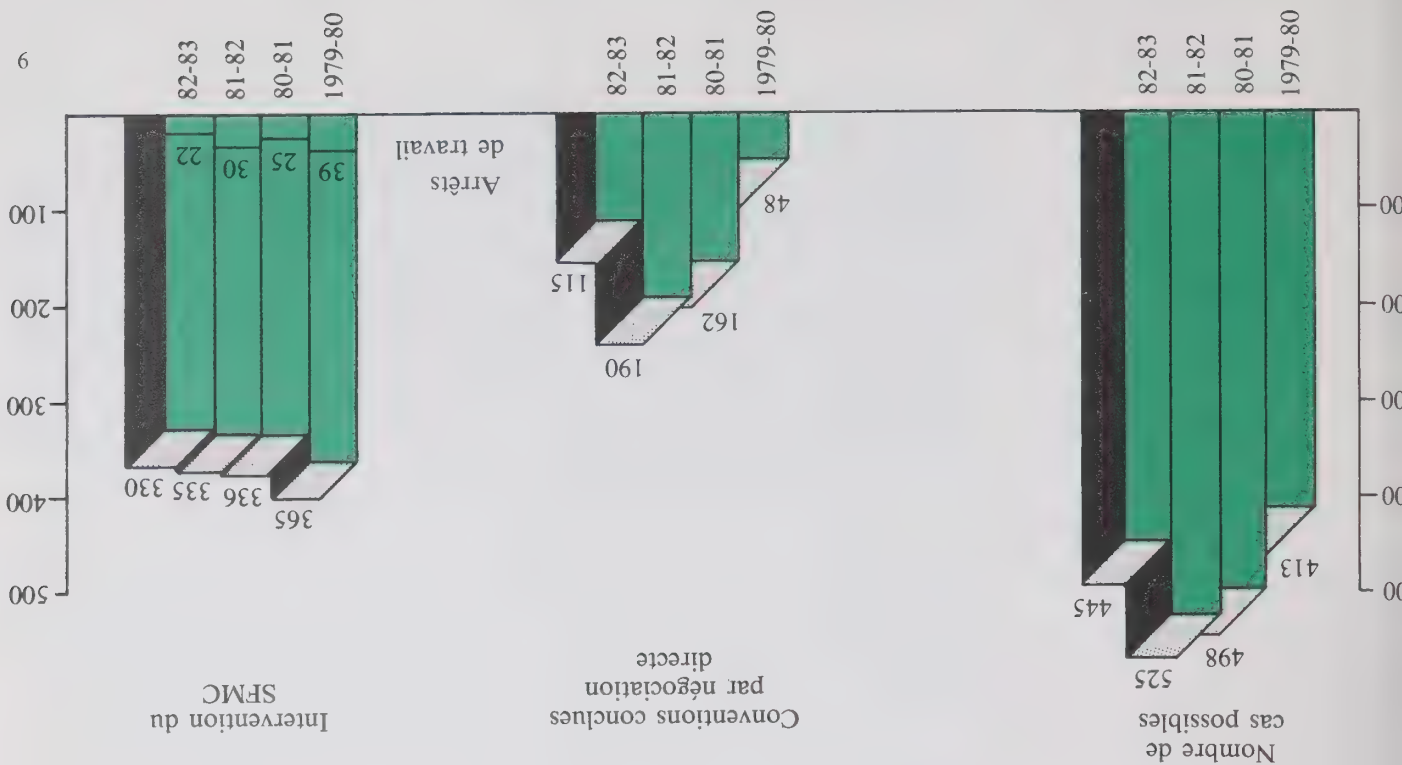
Au cours de l'exercice financier, le personnel de la Direction a aidé à la conclusion de 38 conventions dans les banques, un seul arrêt de travail s'étant produit dans un différend entre une succursale de la banque Toronto-Dominion à Sydney (Nouvelle-Ecosse) et la section locale 2107 (CTC) du Syndicat canadien des employés de banque.

Bien que l'année ait été difficile pour la négociation collective, le Service fédéral de médiation et de conciliation a maintenu son haut niveau de règlement de conflits : il a résolu sans aucun arrêt de travail 91,3 p. 100 des cas qui lui avaient été soumis.

Négociation collective selon le Code canadien du travail (Partie V) et nombre de cas relevant du Service fédéral de médiation et de conciliation

tion a négocié une convention de deux ans visant 780 manutentionnaires de grain avec la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Dans les deux cas, les négociations se sont déroulées sans arrêt de travail.

Au cours de l'exercice 1982-1983, de nombreux conflits ont également ébranlé les relations industrielles dans le domaine de la radiodiffusion : neuf arrêts de travail, mettant en cause 511 employés. Dans le différend, opposant la *Huron Broadcasting Ltd.*, de Sault Sainte-Marie (Ontario) et le Syndicat canadien de la fonction publique, le Conseil canadien des relations du travail a imposé en avril 1982 une convention collective d'un an lorsque les parties n'ont pu parvenir à un accord par le processus habituel de négociation.



canadien des relations du travail dans les cas d'une première convention collective.

Pendant l'année financière terminée le 31 mars 1983, la Direction s'est occupée de 330 différends, dont 253 ont été

réglés et 77 sont restés en suspens.

Enfin, il y a eu 22 arrêts de travail.

Durant la même période, la Direction

s'est occupée de 19 demandes de con-

sentement du ministre de porter plainte

au Conseil canadien des relations du

travail pour négociations déloyales. De

ce nombre, le consentement a été

obtenu dans 15 cas et refusé dans deux;

des deux autres plaintes une a été réglée

par les agents de la Direction et l'autre

retraitée par le plaignant.

En juin 1982, le gouvernement fédéral

a promulgué le projet de loi C-124 :

Loi sur les restrictions salariales dans le

secteur public, qui prolonge de deux ans

la durée de toutes les conventions

collectives de ce secteur, y compris

celles des sociétés de la Couronne assu-

jetées à la Partie V du Code canadien

du travail. Environ 20 p. 100 des

dossiers du Service sont régis par cette

loi. Malgré cette diminution du nombre

de conflits éventuels nécessitant

l'intervention du Service, le nombre de

demandes d'aide de la part des parties

non assujetties à la nouvelle loi a

augmenté de 31 p. 100 depuis l'exercice

précédent.

Les répercussions de la récession

économique ont été ressenties aux tables

de négociation et les demandes d'aide

de tiers pour régler les différends se

sont accrues. Le transport aérien a été particulièrement touché : sept arrêts de travail se sont soldés par 108 360 journées de travail perdues.

Les conflits les plus importants au cours de cet exercice sont sans aucun doute ceux qui ont éclaté chez les débardeurs et les manutentionnaires de grain des ports canadiens du Pacifique.

L'Association des employeurs maritimes

de la Colombie-Britannique et le

Syndicat international des débardeurs et

des magasiniers, qui représente 4 000

débardeurs, n'ont pu s'entendre sur les

clauses de renouvellement de la

convention collective expirée depuis le

31 décembre 1981. Les grèves perles

déclenchées par le syndicat ont donné

lieu à un lock-out, décrété par les

employeurs le 19 octobre 1982. Le

2 novembre, un projet de loi était

présenté à la Chambre des communes

afin de rétablir les activités portuaires et

un délai de cinq jours alloué aux parties

pour conclure un accord, faute de quoi

les dispositions prescrites par la *Loi sur*

les restrictions salariales dans le secteur

public (6 p. 100 et 5 p. 100) seraient

appliquées. Les parties ont négocié un

protocole de règlement et signé une

nouvelle convention collective de trois

ans dans le délai imposé.

Dans des différends de nature analogue,

l'Association des employeurs de

contremaître de quai et 460 de ses

travailleurs, représentés par le Syndicat

international des débardeurs et des

magasiniers, ont également conclu une

convention de trois ans. La *B.C.*

Terminal Elevators Operators Associa-



Service fédéral de médiation et de conciliation

Médiation et conciliation

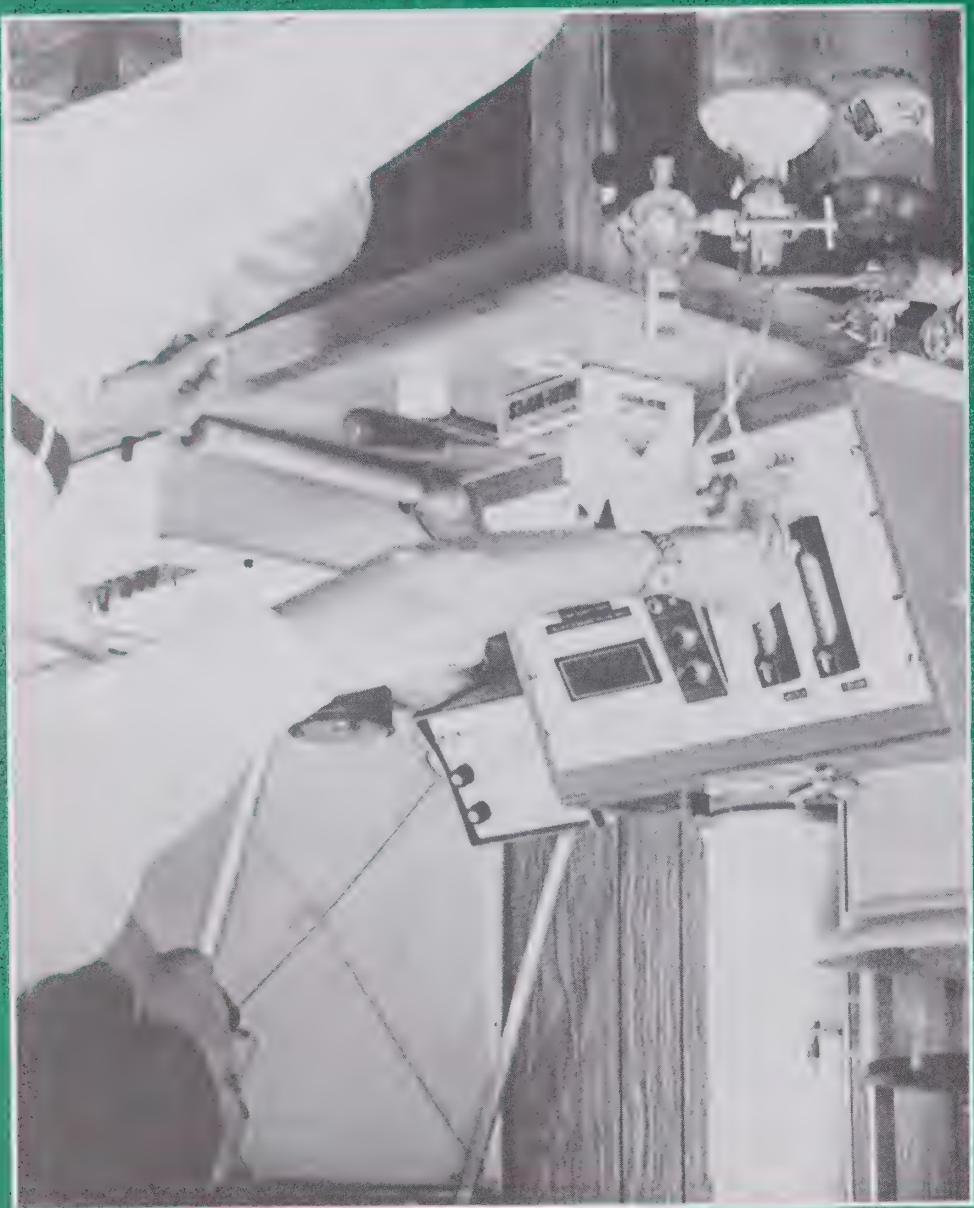
Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de l'application de la Partie V du Code canadien du travail qui régit le règlement des différends. Ces dispositions visent à encourager la négociation collective constructive, à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail et à établir de bonnes pratiques de relations industrielles en vue de sauvegarder la paix sociale.

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal et est divisé en trois secteurs : la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage et la Direction de l'établissement de programme et le soutien technique. L'administration centrale du Service fédéral de médiation et de conciliation est située dans la région de la Capitale nationale; elle a également des bureaux à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean, (Terre-Neuve).



La Direction de la médiation et de la conciliation participe à la prévention et au règlement des différends en matière de négociation collective. Les dispositions du Code canadien du travail incitent les travailleurs et les employeurs à faire tout en leur possible pour négocier des conventions sans arrêt de travail. Elles obligent les parties à passer par toutes les étapes de la conciliation avant de pouvoir recourir légalement à la grève ou au lock-out. En moyenne, 95 p. 100 des conventions collectives relevant de la compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. La conciliation et la médiation sont fondées sur la persuasion et sur une étude complète des solutions possibles aidant les parties à résoudre elles-mêmes leurs problèmes. Ce moyen diffère de l'arbitrage qui impose aux parties une décision exécutoire. La Direction de la médiation et de la conciliation assure également un service de médiation préventive qui aide les parties à régler leurs différends avant le moment critique de la négociation plutôt qu'au moment même. La Direction traite également les demandes de consentement du ministre avant qu'une plainte soit adressée au Conseil canadien des relations du travail relativement à des pratiques déloyales. Elle voit à la nomination des commissaires-conciliateurs, des commissaires d'enquête industrielle ainsi qu'aux renvois du ministre au Conseil

Service fédéral de médiation et de conciliation





représenté le Canada à la Conférence internationale du travail de 1982 et a continué d'assurer la liaison avec les ministères provinciaux intéressés par les questions de l'Organisation internationale du travail. Somme toute, le Ministère a redoublé ses efforts au chapitre de l'élaboration de politiques, de programmes et de lois

et de la prestation de services visant l'amélioration du milieu de travail en général par un dialogue et un consensus plus franc entre le gouvernement et les syndicats. Le Ministère continuera à déployer ces mêmes efforts au cours de toute la décennie pour relever le défi posé par un milieu de travail en pleine évolution.

Code ont également été élaborées en vue d'être soumises au Parlement.

Au cours de l'année, sur la recommandation du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, le Ministère a chargé un groupe de travail, d'étudier l'effet de la micro-électronique sur l'emploi. Ce groupe (Groupe de travail sur la micro-électronique et l'emploi) a présenté son rapport et ses recommandations au ministre en novembre 1982. Toujours dans la même

année, le Bureau a publié les deux premiers numéros de sa collection permanente de documents de travail conçus pour stimuler la discussion publique sur les questions qu'il explore. En avril 1982, le ministre a créé la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel afin d'étudier la façon d'améliorer la situation d'emploi des travailleurs à temps partiel au Canada. Au cours de 1981, 1,5 million de personnes en moyenne, dont la plupart des femmes, ont travaillé à temps partiel, mais plus de 2,4 millions ont occupé un emploi à temps partiel à un moment donné pendant cette période. La Commission devait faire connaître ses conclusions et ses recommandations vers le milieu de 1983.

En 1982-1983, outre ses services réguliers, la Direction des communications s'est chargée des relations avec les média et de la publicité pour le Groupe de travail sur la micro-électronique l'aidant ainsi à tenir ses audiences à l'échelle nationale et à publier son rapport. Une étude poussée du programme des publications a également été entamée par la Direction; c'est l'une des initiatives lancées en vue de rationaliser les programmes de communications institutionnelles du Ministère.

Établi en 1977, le Programme de formation syndicale du Ministère fournit aux syndicats et à chaque syndiqué des renseignements sur des questions de travail et favorise le développement de programmes d'information au sein des syndicats eux-mêmes. Les subventions accordées au cours de l'année financière 1982-1983 ont atteint 4 562 000 \$.

Les programmes de qualité de la vie au travail (QVT) du Ministère préconisent la collaboration du patronat et des syndicats dans la recherche de solutions aux conflits. Au cours de l'année visée, le programme a élargi la gamme de ses activités et a mis sur pied des projets qui comportaient une aide financière pour la mise en application des principes de qualité de la vie au travail dans les organismes, la publication et la distribution de matériel didactique, et l'organisation de plusieurs séances d'étude patronales-syndicales sur la qualité de la vie au travail. Une aide financière a également été accordée pour des cours de formation, des ateliers, des séminaires et des conférences.

Au cours de l'année, les Services centraux d'analyse ont fourni des documents de recherche en vue de la mise en application de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Un programme mécanographique, permettant de suivre l'évolution des clauses d'indemnité de vie chère, est devenu opérationnel au cours de l'année et est utilisé pour suivre de près et prévoir les salaires.

Sur le plan international, le ministre du Travail a participé à la première conférence annuelle des ministres du Travail et de l'Emploi du Commonwealth. Le Ministère a

Les échelons administratifs ont également été modifiés. Par exemple, la fonction de directeur du Personnel a été restructurée pour devenir celle de directeur général du Personnel et des Services de gestion; cette direction a également été dotée d'un nouveau service de conseillers en gestion dont la tâche consiste à fournir un service de consultation aux équipes du Ministère et de l'extérieur qui réalisent des projets se rapportant au travail.

La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs a été adoptée en mai 1982. En vertu de cette loi le gouvernement fédéral verse des prestations, de dernier ressort, aux travailleurs mis à pied admissibles qui ont travaillé dans des secteurs d'activités désignés. Depuis la promulgation de la Loi, l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs s'est chargé des certifications accordées dans l'industrie du textile, du vêtement, de la chaussure et du cuir, dans tout le pays, ainsi que dans certaines industries désignées selon des critères régionaux.

Dans les dix premiers mois de l'application de la Loi, l'Office a procédé à 298 certifications. À la fin de l'année financière 1982-1983, 9,3 millions de dollars avaient été versés; le gros de cette somme représente les prestations ayant été payées aux travailleurs mis à pied dans les secteurs du vêtement et du textile.

Le Service de médiation et de conciliation s'est encore affaîré à résoudre plusieurs conflits majeurs, dont ceux

touchant les sociétés de transport aérien ainsi que le débardage et la manutention des céréales en Colombie-Britannique. En tout, le Service s'est occupé de 330 conflits de négociation collective, dont 253 avaient été réglés avant la fin de l'année financière. Ces chiffres sont à peu près les mêmes que ceux de l'année précédente. Toutefois, l'adoption au cours de l'année de la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public* a réduit le nombre de conflits susceptibles de relever de la compétence de Travail Canada. Les demandes de services présentées par des parties non assujetties à la Loi ont augmenté de 31 p. 100 par rapport à l'exercice précédent.

Dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail, le Ministère a continué d'étudier en détail les lois existantes et il a élaboré des propositions visant à modifier la Partie IV du Code canadien du travail pour les soumettre au plus tôt au Parlement. Les travaux relatifs à l'application du Programme de surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière se poursuivent et, de concert avec les provinces, d'autres ministères fédéraux ainsi que le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, on examine la possibilité de mettre en place un système national de rapports d'enquêtes sur les accidents. À la suite de consultations poussées avec des groupes de travailleurs et d'employeurs ainsi que d'autres ministères fédéraux, d'autres modifications touchant les Parties III et V du

Introduction

L'année financière 1982-1983 a été marquée par deux événements distincts mais complémentaires : d'une part, la détermination d'une gamme de questions sur le travail, tant actuelles qu'éventuelles, ce qui a donné un nouvel essor aux activités du Ministère dans le domaine des affaires du travail; d'autre part, l'arrivée d'une nouvelle équipe de gestionnaires supérieurs et l'élaboration d'une structure organisationnelle neuve adaptée aux tâches à exécuter.

Parmi les questions déagées, certaines ont particulièrement retenu l'attention, notamment, la fixation des salaires, le but de la négociation collective, la création d'emplois et la sécurité d'emploi, le virage technologique et l'évolution du rôle des femmes au sein de la population active. On a également reconnu la nécessité d'améliorer et d'étendre les communications et les consultations entre le gouvernement et les syndicats. On estime que pour affronter ces problèmes et ces défis, il faudra d'abord adopter une méthode concertée pour formuler des politiques et des programmes du travail susceptibles de répondre aux besoins changeants du milieu de travail des années 80. À cet égard, une initiative de grande envergure du Ministère et du nouveau sous-ministre a consisté en une série de séances de consultation portant sur les voies et moyens d'améliorer les communications et de favoriser le dialogue entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral. Ces conférences et séminaires continus et de portée nationale ont tous le même objectif

global : faciliter la participation des syndicats à la formulation des politiques.

Du point de vue organisationnel, cette tendance s'est traduite par la réunion des fonctions de développement de la politique à l'intérieur d'un nouveau programme de la politique dirigé par un sous-ministre adjoint et intégrant la plupart des fonctions attribuées auparavant aux deux groupes suivants : Services centraux d'analyse et Coordination des politiques et liaison. Un nouveau poste, celui de directeur de la Politique économique, a été créé au sein du nouveau programme de la politique pour s'occuper des questions économiques à long terme.

En outre, un nouveau programme des opérations, également dirigé par un sous-ministre adjoint, a dorénavant comme responsabilité première l'administration des Parties III et IV du Code canadien du travail, portant respectivement sur les normes du travail et sur la sécurité du personnel. Parmi les éléments réunis au sein de ce nouveau programme, il convient de mentionner les opérations régionales, menées par le biais de cinq bureaux régionaux et d'une vingtaine de bureaux de district dans tout le Canada. Tous les programmes et services de Travail Canada, sauf la médiation et la conciliation, sont exécutés par l'entremise du Programme des opérations.

Depuis cette réorganisation, le directeur des Communications relève directement du sous-ministre.

Traitement des données	64
Planification	65
<i>Personnel et services de gestion</i>	67
Services de conseillers en gestion	69
Personnel	69
<i>Annexe</i>	75
États financiers	79
Statistiques sur les accidents du travail	81

Table des matières

Page

Introduction	1
Service fédéral de médiation et de conciliation	5
Médiation et conciliation	7
Services d'arbitrage	10
Etablissement de programmes et soutien technique	11
Opérations	13
Relations en matière d'emploi et Conditions de travail	16
Secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs	21
Sécurité et hygiène au travail	22
Opérations régionales	28
Région de l'Atlantique	29
Région du Saint-Laurent	30
Région des Grands Lacs	31
Région du Centre	32
Région des Montagnes	33
Politiques	37
Services centraux d'analyse	39
Economique et recherche en relations industrielles	39
Données sur le travail	41
Service d'information sur les relations industrielles	44
Politiques et liaison	45
Relations internationales	45
Politique sociale et relations fédérales-provinciales	48
Politiques économiques	49
Evaluation des programmes	49
Communications	51
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	55
Politiques et services administratifs	59
Services administratifs et bibliothèque	61
Finances	63

ISBN 0-662-52626-0

N° de cat. L 1-1983

Autorisé par l'honorable
André Ouellet
ministre du Travail
Gouvernement du Canada
©Ministre des Approvisionnements et
Services Canada 1983

L39-0238/83B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la
Revue, veuillez communiquer avec le
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Imprimé au Canada

Photographies
Office national du film/Photothèque
Agriculture Canada
Conseil national de recherches Ca
Service de photographies Canapre
Direction des communications de
Travail Canada

Lois appliquées par Travail Canada

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend :

- Dans le secteur interprovincial et international
 - les chemins de fer
 - le transport routier
 - le télégraphe
 - les pipe-lines
 - les canaux
 - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
 - le transport maritime et les services connexes
- La radiodiffusion, la télédiffusion et la cablodistribution
 - Les lignes de transport aérien et les aéroports
 - Les banques
 - Les éleveurs à grains, les usines et les entrepôts de provenances et les usines de nettoyage de graines de semence
 - Les installations nucléaires et les mines d'uranium
 - Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux

Compétence

Code canadien du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée)

Partie III - Normes du travail
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22
(1er supplément); c.17
(2e supplément); 1974-75-76, c.66;
1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27;
1980-81-82, c.47, 89)

Partie IV - Sécurité du personnel
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par
1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)

Partie V - Relations industrielles
(S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par
1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78,
c.27; 1980-81-82, c.47)

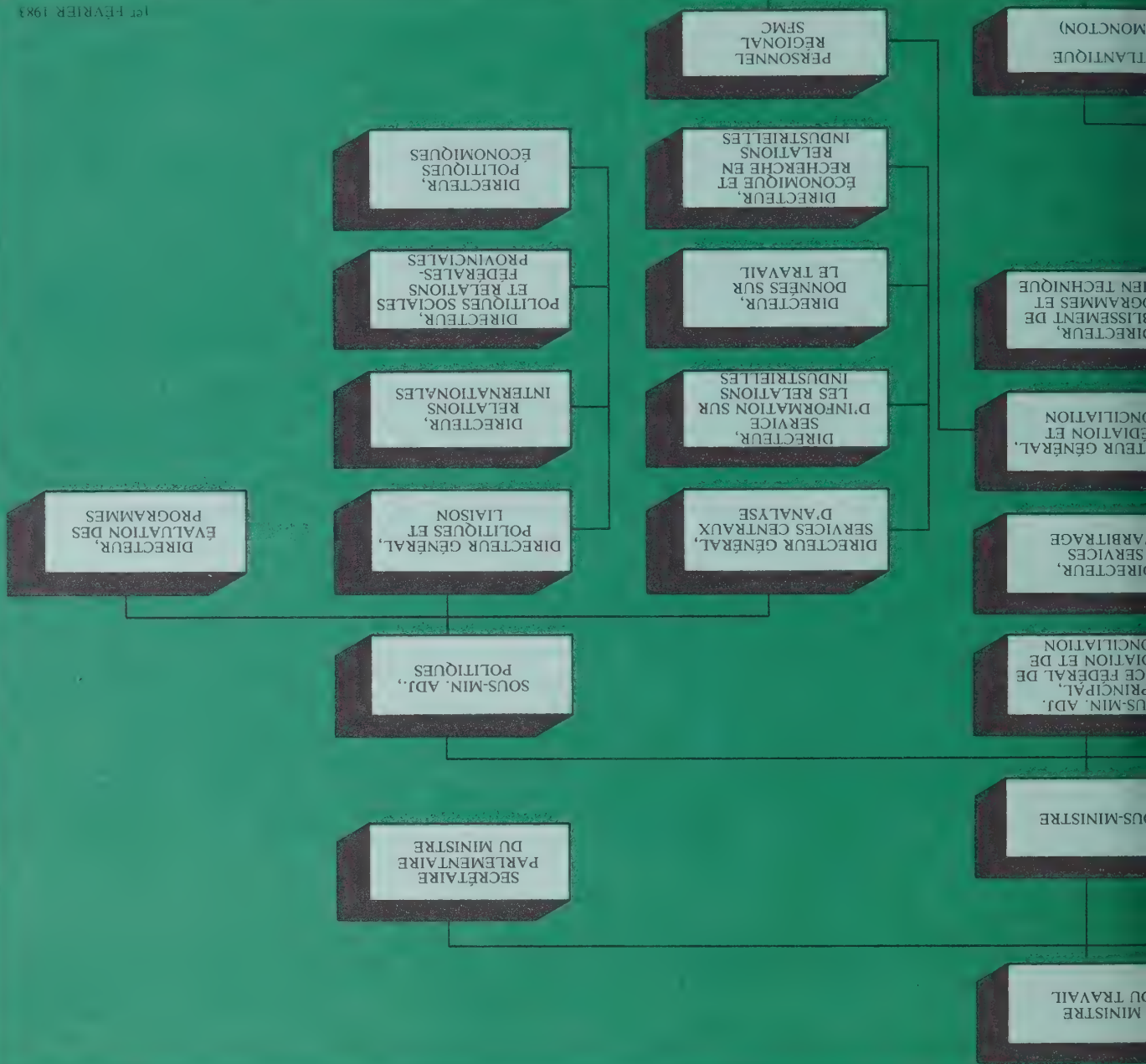
Loi sur le ministère du Travail
(S.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par
1980-81-82, c.60)

Loi sur les justes salaires et les heures de travail
(S.R.C. 1970, c.L-3)

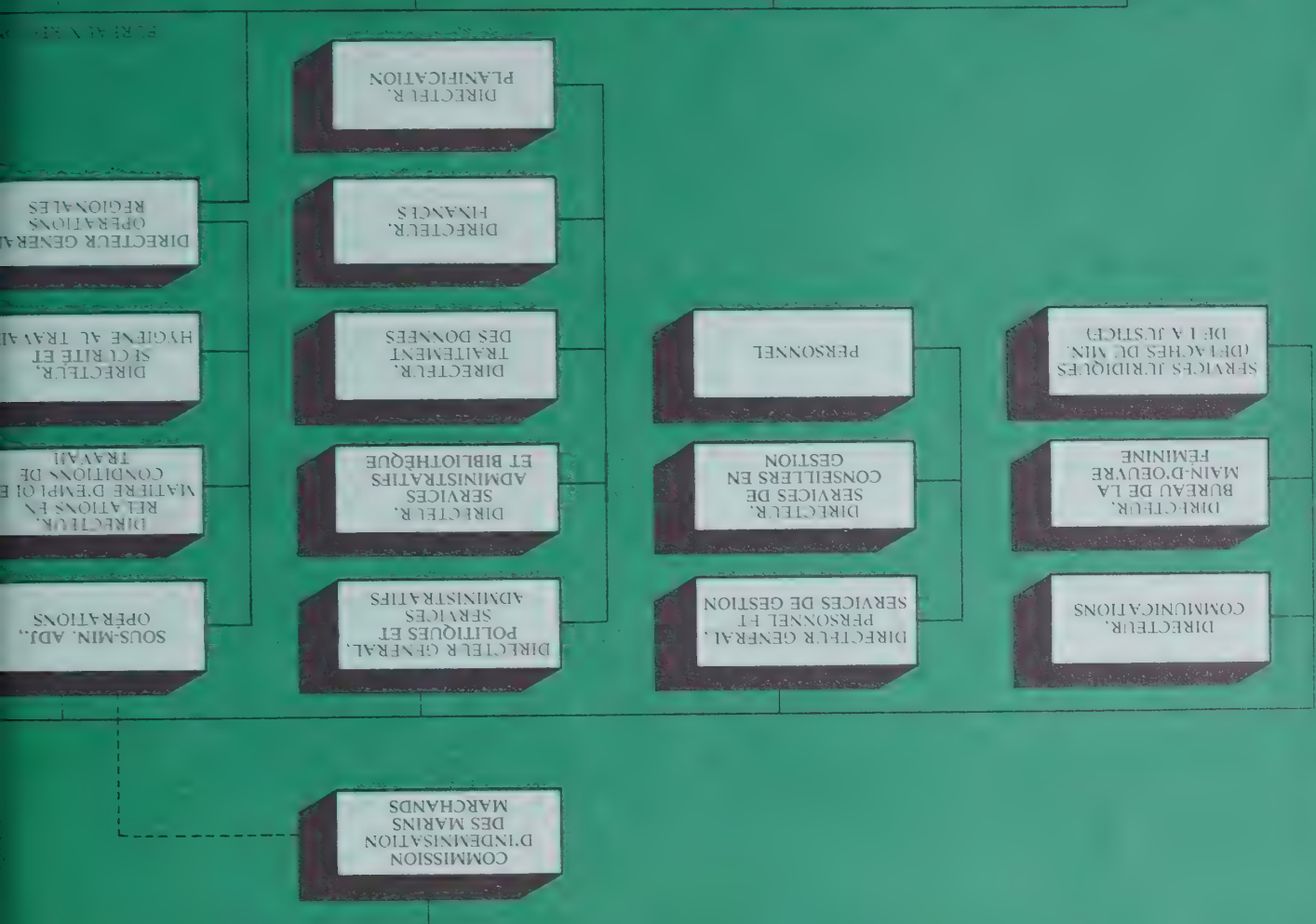
Loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat
(S.R.C. 1970, C.G-8 modifiée par
1980-81-82, c.47)

Loi sur l'indemnisation des marins marchands
(S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19
(2e supplément); 1974-75-76, c.48;
1977-78, c.41 et 1978-79, c.11)

Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs
(S.C. 1980-81-82, c.89)



Travail Canada



Ministre

Ministre
André Ouellet

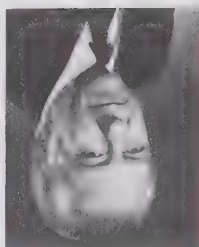


Hauts fonctionnaires

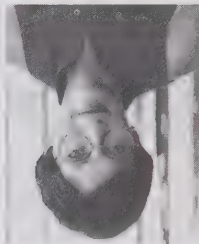
Sous-ministre
Mark R. Daniels



• Service fédéral de médiation et
de conciliation
Sous-ministre adjoint principal
W.P. Kelly



• Opérations
Sous-ministre adjoint
W.F. Porteous



• Politiques
Sous-ministre adjoint
Ray Protti



• Communications
Directeur
Carol Racine

• Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Directeur
Ratna Ray

• Politique et Services administratifs
Directeur général
N.P. Ewing

• Personnel et Services de gestion
Directeur général
J.R. Joubert

1983 Revue annuelle





1983 Revue annuelle Travail Canada



Canada

